

ANALISIS KINERJA PENGURUS KOMUNITAS BASIS GEREJAWI PAROKI SANTO FRANSISKUS ASISI DI KOTA BATAM

Evy Puspitosari¹⁾, Laurensius Dihe Sanga, S.Fil., M.Hum²⁾, Imelda Tamba, S.E., M.M³⁾
Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada, Jl. Anggrek Blok II, Kelurahan
Lubuk Baja, Kecamatan Lubuk Baja
evyvenantia@gmail.com, imelday36@gmail.com

ABSTRAK

Kesadaran akan motivasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap sebuah kepemimpinan. Demikian juga hal ini terjadi di tengah-tengah lingkungan Gereja Katolik. Oleh karena itu, penulis menganalisa realitas ini di wilayah Gereja Katolik St. Fransiskus Asisi-Batam dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Komunitas Basis Gerejawi (KBG) Paroki Santo Fransiskus Asisi di Kota Batam. Responden berjumlah 90 responden, data diolah menggunakan SPSS 26. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa variabel pemberdayaan mempunyai nilai thitung 2,828 > ttabel 1,662 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG. Variabel motivasi mempunyai nilai thitung 2,939 > ttabel 1,662 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, maka motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG, dan variabel kepemimpinan memiliki nilai thitung 2,795 > ttabel 1,662 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, maka kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,531, artinya variabel pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pengurus KBG sebesar 53,1%, dan selebihnya sebanyak 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja, Pemberdayaan, Motivasi dan Kepemimpinan

ABSTRAK

The realitas give a some indication that motivation and empowerment become a important. So in this the church Katolik. For that i can analisis with the Cuantitative methode to see about the situasion in church Katolik St. Fransiskuas Asisi – Batam. This research aims to determine the influence of empowerment, motivation and leadership on the performance of the management of the Ecclesiastical Base Community (KBG) of St. Francis Asisi Parish in Batam City. There were 90 respondents, the data was processed using SPSS 26. From the results of data processing, it was obtained that the empowerment variable has a calculated tcount 2,828 > ttable 1,662 with a significance value of $0,006 < 0,05$, so empowerment has a positive and significant influence on the performance of KBG management. The motivation variable has a calculated tcount 2,939 > ttable 1,662 with a significance level of $0,004 < 0,05$, then motivation has a positive and significant influence on the performance of KBG management, and the leadership variable has a calculated tcount 2,795 > ttable 1,662 with a significance level of $0,006 < 0,05$, then leadership has a positive and significant influence on the performance of KBG management. Based on the results of the coefficient of determination test, an Adjusted R Square value of 0,531 was obtained, meaning that the variables of empowerment, motivation and leadership influenced the performance of KBG management by 53.1%, and the remaining 46.9% was influenced by other variables outside this research.

Keyword: Performance, Empowerment, Motivation and Leadership

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, untuk melaksanakan tugas dalam kerangka kerja yang ditargetkan untuk mengembangkan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana serta pengawas dari seluruh kegiatan manajemen organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Meningkatkan sumber daya manusia, akan meningkatkan kinerja suatu organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi organisasi melalui misi yang telah ditetapkan. Dalam meningkatkan kinerja seseorang, diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain pemberdayaan sumber daya manusia, motivasi yang dibutuhkan dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebijakan organisasi.

Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun (Kasmir, 2016, p. 182). Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja terdapat unsur standarisasi pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang sudah ditetapkan berarti memiliki kinerja baik atau sebaliknya, bagi yang tidak

mencapai standar yang dikategorikan berarti memiliki kinerja kurang baik.

Pemberdayaan menurut Tri Winarni Soenarto Putri adalah proses berkelanjutan yang dapat membuat masyarakat mandiri dalam memperbaiki kualitas hidupnya melalui pengembangan dan penggunaan daya yang mereka miliki. Inti dari pemberdayaan meliputi: *enabling* (pengembangan) seseorang bersedia mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan organisasi bagi pengurus dan anggota organisasi, *empowering* (memperkuat potensi atau daya) seseorang bersedia meningkatkan potensi/dayanya untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan terciptanya kemandirian yaitu seseorang bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa selalu tergantung pada organ di atasnya (Zaini et al., 2017, p. 4).

Motivasi menurut Barelson dan Steiner adalah: "*all those inner striving conditions variously described as wishes, desire, needs, drives, and the like.*" Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan menggerakkan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Irhahm Fahmi, 2018, p. 208).

Menurut Fahmi kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016, p. 1).

Paroki Santo Fransiskus Asisi (PSFA) merupakan salah satu paroki di wilayah administrasi Keuskupan Pangkalpinang, yang beralamat di Jl. Bumi Perkemahan, Kelurahan Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, 29467. PSFA diresmikan pada hari Minggu, 25 November 2018 oleh Mgr. Adrianus Sunarko, OFM, Uskup Keuskupan Pangkalpinang, yang dimekarkan dari Paroki Santo Damian, Batam. Pemekaran dilakukan pada umat yang berdomisili di Kecamatan Nongsa dan sebagian Kecamatan Batam Kota, yang berada di teritorial Stasi Santo Yosef, Kabil. Paroki merupakan sebuah organisasi/komunitas kaum beriman di dalam keuskupan yang menghadirkan Gereja dan menjadi subjek aktif dari pelaksanaan misi Gereja itu sendiri. Paroki merupakan persekutuan komunitas-komunitas (*communion of communities*) (Keuskupan Pangkalpinang, 2012, p. 49).

Pertumbuhan jumlah umat yang pesat menjadi tantangan tersendiri bagi PSFA. Di satu sisi penambahan jumlah umat menjadi kekuatan sumber daya manusia, dan di sisi lain jika tidak dikelola dan diberdayakan dengan baik akan memperlambat berjalannya kerja-kerja organisasi di PSFA. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan organisasi tersebut. Keberhasilan kinerja suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh hasil kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, dan kinerja sumber daya manusia yang baik bisa tercipta dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional. Dalam hal ini, kinerja pengurus di tingkat paroki ditentukan oleh kinerja pengurus KBG yang menjadi pelaksana

tugas di KBG. Kinerja pengurus KBG merupakan hal yang sangat penting karena KBG merupakan *Focus & Locus Pastoral* (Balun, 2012, pp. 84–98 & 150). Pengurus KBG adalah pemimpin utama di tingkat akar rumput dari sebuah paroki.

Berikut ini adalah tabel data KBG yang sudah dan belum mengumpulkan program kerja tahun 2022 ke paroki hingga bulan Maret 2022.

Tabel 1 Pengumpulan Program Kerja KBG

Jumlah KBG	Jumlah KBG yang sudah mengumpulkan Program Kerja	Jumlah KBG yang belum mengumpulkan Program Kerja
40 KBG	5 KBG	35 KBG

Sumber: Sekretariat PSFA, 2022

Menjadi fokus pastoral karena paroki memiliki visi menjadi paroki yang berpusat pada Kristus, berkominio dan meneruskan misi Kerajaan Allah melalui KBG. Fokus pastoral menjadi cermin, tolok ukur bagi komunitas menyusun program kerjanya. Dalam kebersamaan dipandu oleh fasilitator, seluruh anggota komunitas berproses bersama, merefleksikan kehidupan mereka dalam terang Sabda dan menemukan masalah-masalah yang harus mereka atasi. KBG sebagai *Locus Pastoral* maksudnya adalah menjadi tempat pelaksanaan lima tugas perutusan Gereja yaitu *Martyria* (kesaksian iman), *Kerygma* (pengajaran/pewartaan iman), *Diakonia* (pelayanan iman), *Liturgia* (perayaan iman) dan *Koinonia* (persekutuan iman) (Balun, 2017, pp. 58–65).

Adapun visi, misi dan spiritualitas PSFA adalah turunan dari visi, misi dan spiritualitas Keuskupan Pangkalpinang. Visi, misi dan spiritualitas Keuskupan Pangkalpinang ditetapkan guna menjadi panduan/pedoman arah pastoral se-Keuskupan Pangkalpinang, yang meliputi cita-cita yang ingin dituju yaitu menjadi Gereja Partisipatif, cara yang

digunakan yaitu melalui KBG yang memiliki kriteria pada misi, serta semangat yang menjadi penggerak dari seluruh kegiatan yang ada. Saat ini PSFA terdiri dari 40 KBG dengan jumlah umat 3.549 jiwa.

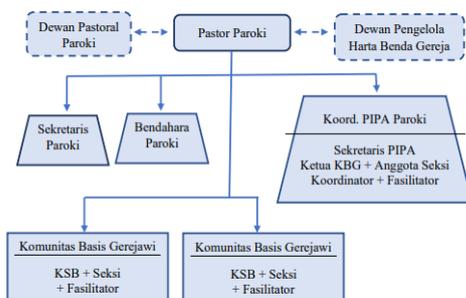
Visi Paroki: Menjadi Gereja Partisipatif berpusat pada Kristus, meneladani komunio Allah Tritunggal dan meneruskan misi Kerajaan Allah.

Misi Paroki: membangun Komunitas Basis Gerejawi (KBG) yang berpusat pada Kristus, mewujudkan dirinya sebagai satu keluarga, satu persaudaraan kaum beriman, berakar pada iman dan ajaran Gereja, peduli pada lingkungan hidup, diloyal, inklusif, profetis, berpihak pada yang miskin, transformatif, kekeluargaan dan memberdayakan.

Spiritualitas Kemuridan: Hamba Allah dan Trinitas (Keuskupan Pangkalpinang, 2013, p. 71).

Struktur Paroki

Gambar 1 Struktur Paroki



(Keuskupan Pangkalpinang, 2013, p. 88)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Apakah pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG Paroki Santo Fransiskus Asisi di Kota Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG Paroki Santo Fransiskus Asisi di Kota Batam?

3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG Paroki Santo Fransiskus Asisi di Kota Batam?
4. Apakah pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG Paroki Santo Fransiskus Asisi di Kota Batam?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan setelah masalah penelitian ditetapkan, dan rencana penelitian dikerjakan (Duli, 2019, p. 84). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, observasi, kuesioner dan wawancara.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulan (Duli, 2019, p. 56). Populasi dalam penelitian ini adalah 707 orang pengurus KBG di PSFA.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, selain itu sampel juga merupakan bagian suatu objek dan subjek yang mewakili populasi (Duli, 2019, p. 56). Penulis menggunakan teknik *clustering sampling* (area sampling). Teknik



ini digunakan penulis karena objek yang akan diteliti atau sumber data cukup luas. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang dari pelbagai wilayah di PSFA, dihitung dengan rumus Slovin.

Tehnik pengumpulan data

Ada pun beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini, antara lain:

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting di mana setelah seseorang peneliti menetapkan topik penelitian, kemudian melakukan kajian teoritis dan referensi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono., 2017, p. 291). Penelitian yang dilakukan memperoleh data dan informasi yang diperlukan dari buku-buku, hasil penelitian sebelumnya seperti buku, skripsi, tesis, jurnal dan bahan bacaan yang lain.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara sistematis unsur-unsur yang tampak dalam suatu objek penelitian. Metode ini paling umum digunakan khususnya dalam studi yang berkaitan dengan ilmu tentang perilaku (Duli, 2019, p. 85). Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi organisasi seperti sejarah organisasi, struktur organisasi beserta tugas dan wewenangnya, serta data-data jumlah pengurus yang ada di paroki. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diketik dengan urutan tertentu (Duli, 2019, p. 91). Kuesioner diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner, yaitu pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu variabel yang diteliti.

4. Wawancara

Menurut Kothari, wawancara adalah seni dan dipelajari melalui pengalaman (Duli, 2019, p. 100). Penulis melakukan wawancara untuk mencari data pendukung penelitian yang dilakukan, jika data yang diperoleh melalui survey kurang lengkap.

Pemberdayaan menurut Wibowo adalah upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka (Tessa Josephina Sompie, Paulina Van Rate, 2019, p. 3901). Pemberdayaan merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Dengan adanya pemberdayaan melalui pelatihan, pembekalan, pengembangan dll, anggota atau pengurus sebuah organisasi mampu menghadapi tantangan dan melaksanakan tugas yang dipercayakan padanya. Pemberdayaan seluruh anggota dan pengurus organisasi diharapkan akan menunjang faktor-faktor lainnya seperti kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

Motivasi menjadi salah satu aset sumber daya manusia yang mempengaruhi sebuah organisasi selain

lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Seperti yang disampaikan oleh Barry, bahwa organisasi maju selalu mengedepankan aset sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Aset sumber daya manusia dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan (Syamsuddin, 2020, p. 2).

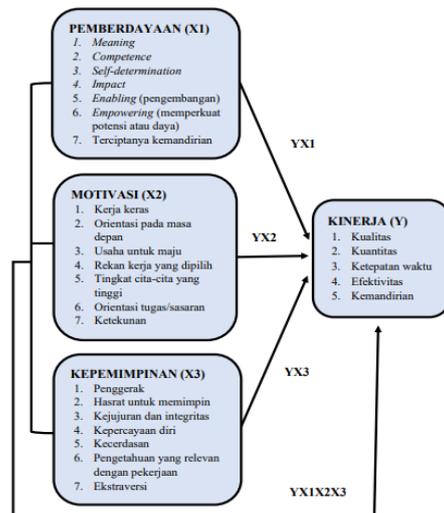
Peran pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan hal yang fundamental. Menurut Luthans pemimpin adalah orang yang memilih kita untuk menggerakkan, mengarahkan atau mempengaruhi banyak orang mengikuti perintah dan keinginannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah sebuah ketetapan yang telah disepakati berdasarkan rambu-rambu kelayakan untuk menjadi bagian dari pemimpin yang menjadi pemimpin dari suatu organisasi (Syamsuddin, 2020, p. 2).

Kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Saputra, 2021, p. 41). Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi, sangat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Jika kinerja anggota organisasi atau pengurusnya baik, maka organisasinya bisa mencapai tujuan dengan lebih cepat, dan begitu juga sebaliknya.

Organisasi perlu fokus dalam meningkatkan kinerja pengurusnya melalui tiga variabel organisasinya. Tiga variabel bebas yaitu pemberdayaan (X1), motivasi (X2) dan kepemimpinan (X3) yang akan

berpengaruh terhadap kinerja pengurus KBG (Y).

Gambar 2. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus KBG



Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Penulis menggunakan uji t guna mengetahui signifikansi pengaruh variabel pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap variabel kinerja, menggunakan uji F guna mengetahui pengaruh variabel pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap variabel kinerja, dan menggunakan uji R² guna menjelaskan berapa persen pengaruh variabel pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja.

Penelitian dilaksanakan pada Komunitas Basis Gerejawi (KBG) Paroki St. Fransiskus Asisi di Kota Batam, yang beralamat di Jl. Bumi Perkemahan, Kelurahan Kabil,

Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, 29467. Penelitian dilaksanakan sejak bulan April sampai Juni tahun 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh pemberdayaan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pengurus KBG di PSFA.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan asal KBG. Karakteristik responden berdasarkan asal KBG menunjukkan bahwa responden berasal dari 34 KBG yang tersebar di PSFA.
2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 49 responden (54,4%) dan 41 responden (45,6%) berjenis kelamin perempuan.
3. Karakteristik responden berdasarkan pemberdayaan AsIPA. Karakteristik responden berdasarkan pemberdayaan AsIPA, mayoritas responden yaitu sebanyak 57 responden (63,3%) sudah mengikuti pemberdayaan umat melalui lokakarya AsIPA, dan 33 responden (36,7%) belum mengikuti pemberdayaan lokakarya AsIPA.
4. Karakteristik responden berdasarkan usia. Karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas responden yaitu sebanyak 48 responden (53,3%) berusia 37-46 tahun, 6 responden

(6,7%) berusia < 27 tahun, 19 responden (21,1%) berusia 27-36 tahun, serta 17 responden (18,9%) berusia > 46 tahun.

5. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, mayoritas responden yaitu sebanyak 50 responden (55,6%) berpendidikan SMA/SMK, 11 responden (12,2%) berpendidikan Diploma, 28 responden (31,1%) berpendidikan S1/S2 serta 1 (1,1%) responden menjawab lainnya.
6. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan, mayoritas responden yaitu sebanyak 54 responden (60%) bekerja sebagai karyawan swasta, 2 responden (2,2%) berstatus mahasiswa, 3 responden (3,3%) ialah wirausaha, 5 responden (5,6%) berkerja sebagai PNS/TNI/POLRI, 22 responden (24,4) bekerja mengurus rumah tangga dan 4 responden (4,4%) bekerja di luar bidang di atas.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Pemberdayaan (X1). Dari hasil tabulasi variabel pemberdayaan (X1), ditemukan jumlah terbanyak yang menjawab setuju sebesar 58%, dan ditemukan juga bahwa 62 responden menyetujui pernyataan X1.4, yaitu yaitu "Saya bisa memberi pengaruh positif (berdampak) melalui pelayanan saya, pada umat di KBG dan paroki".
2. Deskripsi Variabel Motivasi (X2). Dari hasil tabulasi variabel motivasi (X2), ditemukan jumlah terbanyak

yang menjawab setuju sebesar 51%, dan ditemukan juga bahwa 53 responden menyetujui pernyataan X2.4 yaitu: “Saya mampu memilih tim yang dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan KBG, Paroki dan Keuskupan”.

3. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X3). Dari hasil tabulasi variabel kepemimpinan (X3), ditemukan jumlah terbanyak yang menjawab setuju sebesar 57%, dan ditemukan juga bahwa 59 responden menyetujui pernyataan X3.3 yaitu: “Saya dapat dipercaya oleh anggota KBG, dengan bertindak jujur dan menjaga konsistensi antara ucapan dengan perbuatan”.
4. Variabel Kinerja (Y). Dari hasil tabulasi variabel kinerja (Y), ditemukan jumlah terbanyak yang menjawab setuju sebesar 51%, dan ditemukan juga bahwa 58 responden menyetujui pernyataan Y.3 yaitu: “Saya terlibat dalam doa KBG atau kegiatan lain secara rutin seminggu sekali”.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Duli, 2019, p. 103). Uji Validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau tidak. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Dari hasil penghitungan dengan SPSS versi 26 menampilkan seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2072. Artinya,

seluruh pernyataan mengenai variabel pemberdayaan, motivasi, kepemimpinan dan kinerja ialah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga (Duli, 2019, p. 106). Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kuesioner reliabel atau tidak. Jika responden menjawab pernyataan dengan stabil, berarti kuesioner itu reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 di dalam sebuah item pernyataan pada angket, artinya reliabel. Penghitungan dengan SPSS versi 26 menampilkan 4 variabel pada penelitian yang dilakukan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 secara keseluruhan yaitu pemberdayaan 0.862, motivasi 0.872, kepemimpinan 0.846 serta kinerja 0.851. Artinya, seluruh item pernyataan kuesioner dalam penelitian ialah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Duli, 2019, p. 114). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk melihat kategori normalitasnya, Uji ini digunakan untuk melihat apakah penyebaran perolehan informasi terdistribusi normal atau tidak. Hasil yang diperoleh dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* ialah: penyebaran

data dikatakan normal apabila nilai *Asymp.Sig* yang diperoleh $> 0,05$, atau sebaliknya. Hasil uji menampilkan bahwa nilai *Asymp.Sig* ialah $0,200 > 0,05$. Artinya, data diklaim tersebar normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono, uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu (Duli, 2019, p. 120). Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Uji ini digunakan untuk melihat ada atau tidak korelasi tiap variabel dalam model regresi. Apabila terdapat hubungan tiap variabel, artinya ada gejala multikolinearitas. Pengujiannya bisa dilaksanakan dengan nilai *tolerance* $> 0,10$ serta nilai VIF < 10 . Hasil uji memperlihatkan bahwa secara keseluruhan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Nilai *tolerance* pemberdayaan $0,383 > 0,10$ dengan VIF $2,612 < 10$. Nilai *tolerance* motivasi $0,373 > 0,10$ dengan VIF $2,678 < 10$. Nilai *tolerance* kepemimpinan $0,899 > 0,10$ dengan VIF $1,113 < 10$. Artinya, tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Widarjono uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians

dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Duli, 2019, p. 122). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui melalui uji *Park-Glejser* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan variabel pemberdayaan mempunyai nilai sig. $0,412 > 0,05$, variabel motivasi memiliki nilai sig. $0,303 > 0,05$ serta variabel kepemimpinan bernilai sig. $0,867 > 0,05$, artinya tidak ada gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Menurut Granner dan Martelli, secara umum dapat dinyatakan bahwa bila ingin mengetahui pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana, dan bila ingin mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisis regresi berganda (Duli, 2019, p. 171).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Pemberdayaan

X2 = Motivasi

X3 = Kepemimpinan

Uji regresi linear berganda dilakukan penulis karena dalam penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja. Uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi yang dirumuskan berikut ini:

$$Y = 4,814 + 0,373 X1 + 0,374 X2 + 0,172 X3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut bisa diterangkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yakni 4,814, berarti apabila variabel pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan diklaim konstan atau 0, berarti kinerja mempunyai nilai 4,814.
- Koefisien regresi variabel pemberdayaan (X1) adalah 0,373 yang berarti apabila variabel pemberdayaan meningkat/menurun 1 poin dan menganggap variabel bebas lainnya yang diklaim konstan atau 0, berarti akan meningkatkan/menurunkan kinerja sebanyak 0,373 atau 37,3 %.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebanyak 0,374, berarti jika variabel motivasi meningkat/menurun 1 poin dan menganggap variabel bebas lainnya diklaim konstan atau 0, berarti akan menaikkan/menurunkan kinerja sebanyak 0,374 atau 37,4 %.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X3) adalah 0,172, berarti apabila variabel kepemimpinan meningkat/menurun 1 poin dengan menganggap variabel bebas lainnya diklaim konstan atau 0, berarti akan

menaikkan/menurunkan kinerja sebanyak 0,172 atau 17,2%.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Menurut Uyanto, untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel pemberdayaan, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pengurus komunitas basis, dapat mengacu pada dua hal, yaitu membandingkan thitung dengan ttabel dan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas ($\alpha=0,05$) (Duli, 2019, p. 168). Uji t dipakai guna melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria penentuannya ialah apabila ttabel < thitung dengan signifikansi < 0,05, atau sebaliknya.

Tabel 2 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,814	2,495		1,929	0,057
	Pemberdayaan	0,373	0,132	0,332	2,828	0,006
	Motivasi	0,374	0,127	0,349	2,939	0,004
	Kepemimpinan	0,172	0,062	0,214	2,795	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data primer memakai SPSS 26, 2022

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan (X1) dengan nilai thitung 2,828 > ttabel 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 maka H0 ditolak dan terima Ha. Artinya, bisa ditarik simpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG PSFA di Kota Batam

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) dengan thitung 2,939 > ttabel 1,662, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 maka H0 ditolak dan terima Ha. Artinya, bisa ditarik simpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG PSFA di Kota Batam.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X3) dengan nilai thitung 2,795 > tabel 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 maka H0 ditolak dan terima Ha. Artinya, bisa ditarik simpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG PSFA di Kota Batam.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (menyeluruh) dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Dinyatakan memiliki pengaruh jika Fhitung > Ftabel dengan signifikansi < 0,05 guna dinyatakan berpengaruh. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,390	3	248,463	34,536	0,000 ^b
	Residual	618,710	86	7,194		
	Total	1364,100	89			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pemberdayaan, Motivasi

Sumber: Pengolahan data primer menggunakan SPSS 26, 2022

Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung 34,536 > Ftabel 2,478 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG PSFA di Kota Batam.

3. Uji R Square (R²)

Uji R Square (R²) disebut juga determinasi berganda, nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketetapan/kecocokan garis regresi yang

diperoleh dari pendugaan yang diobservasi atau diteliti.

Koefisien determinasi linear berganda sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas menjelaskan varians dari variabel terikat. Uji R Square (R²) disebut juga determinasi berganda, nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana seberapa besar kemampuan semua variabel bebas menjelaskan varians dari variabel terikat.

Tabel 4 Hasil Uji R Square (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,739 ^a	0,546	0,531	2,682

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pemberdayaan, Motivasi

Sumber: Pengolahan data primer memakai SPSS 26, 2022

Hasil uji R Square (R²) memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinan yaitu 0,531 (53,1%) yang diketahui lewat Adjusted R Square, artinya variabel bebas (pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh sebesar 53,1% terhadap variabel terikat (kinerja) dan selebihnya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 90 responden dengan judul Analisis Kinerja Pengurus Komunitas Basis Gerejawi Paroki Santo Fransiskus Asisi di Kota Batam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pengurus Komunitas Basis Gerejawi (KBG) Paroki Santo Fransiskus Asisi (PSFA) di Kota Batam. Hal ini berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS versi 26, memperlihatkan nilai thitung 2,828



- > t_{tabel} 1,662 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,373 (37,3%). Tolak H_0 dan terima H_a . Artinya, hipotesis pertama pada penelitian ini sudah memperlihatkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG PSFA di Kota Batam. Pemberdayaan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan berpikir, berorganisasi, mendengarkan, membuat program kerja, dll. Pemberdayaan dapat dilaksanakan melalui seminar, kursus, pelatihan, pendampingan, *camping* rohani, lokakarya, dll.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pengurus KBG di PSFA. Hal ini berdasarkan perhitungan yang diperoleh menunjukkan nilai t_{hitung} 2,939 > t_{tabel} 1,662 dengan nilai signifikansi, $0,004 < 0,05$, serta koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,374 (37,4%). Tolak H_0 dan terima H_a . Artinya, hipotesis kedua pada penelitian ini sudah memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG PSFA di Kota Batam. Penyadaran dan pemurnian motivasi bisa dilaksanakan melalui kegiatan *retreat*, pendalaman modul penyadaran tentang motivasi, kursus Kitab Suci, pendalaman dokumen Gereja dan lain sebagainya.
 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pengurus KBG di PSFA. Hal ini berdasarkan analisis data yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,795 > t_{tabel} 1,662 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, serta koefisien regresi memiliki nilai positif sebanyak 0,172 (17,2%). Tolak H_0 dan terima H_a . Artinya, dalam penelitian ini sudah membuktikan hipotesis ketiga yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG PSFA di Kota Batam. Pemimpin dan kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam hal ini Paroki. Kepemimpinan bisa terbentuk melalui proses-proses dalam mempersiapkan kegiatan, menghadapi dan menyelesaikan masalah yang terjadi di KBG, Paroki dan dalam kehidupan bermasyarakat.
 4. Pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG di PSFA, Hal ini berdasarkan dari nilai F_{hitung} 34,536 > F_{tabel} 2,478 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Tolak H_0 dan terima H_a . Artinya pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KBG PSFA di Kota Batam. Kinerja pengurus dalam sebuah organisasi sangat penting, untuk keberhasilan sebuah organisasi mencapai tujuannya. Kinerja pengurus KBG PSFA akan meningkat, jika ada peningkatan kegiatan pemberdayaan, penyadaran motivasi dan pelatihan pola kepemimpinan.
- Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:



1. Pemberdayaan. Pengurus di tingkat paroki diharapkan bisa menyelenggarakan pemberdayaan atau bina lanjut pada umat dan terutama pada pengurus komunitas basis, melalui pelatihan-pelatihan memberdayakan umat seperti: sosialisasi visi, misi dan spiritualitas PSFA, penyusunan program kerja dengan metode *Goal Setting* dan Cermin Pastoral, penyadaran tugas dan fungsi organ pastoral paroki, pelatihan-pelatihan untuk petugas liturgi, pelatihan untuk pendamping Bina Iman Anak dan Remaja (BIA/R) dan pelatihan untuk pembina persiapan sakramen.
2. Motivasi. Pengurus di tingkat paroki diharapkan membuat kegiatan untuk pendalaman visi, misi dan spiritualitas Keuskupan Pangkalpinang, lokakarya AsIPA sebagai sarana mewujudkan Gereja Partisipatif, dan penyadaran tugas umat sebagai raja, imam dan nabi karena sakramen pembaptisan.
3. Kepemimpinan. Para pengurus di seluruh tingkatan, baik di paroki dan komunitas basis, diharapkan menyadari pentingnya kepemimpinan dalam hal ini di Gereja Katolik, yaitu kepemimpinan partisipatif. Semua elemen diharapkan mengambil bagian secara aktif sesuai dengan tugas, fungsi dan kemampuan masing-masing.
4. Kinerja. Kinerja pengurus KBG PSFA akan meningkat jika beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti pemberdayaan, motivasi dan kepemimpinan ditingkatkan. Selain itu, pemahaman atas fungsi dan posisi pada struktur organisasi sangat penting diberikan pada para pengurus. Berdasarkan struktur pastoral di PSFA, masih ada seksi-seksi di PIPA Paroki yang bukan dari seksi di KBG dan ada yang dari kelompok kategorial. Saran ke depannya adalah agar tim formatur lebih memperhatikan lagi struktur pastoral di PSFA, dan mengikuti buku Norma-norma Komplementer Gereja Partisipatif Keuskupan Pangkalpinang (NKGP), dan menjadikan buku Menjadi Gereja Partisipatif Pedoman Pastoral Keuskupan Pangkalpinang (MGP) sebagai garis besar haluan yang harus diikuti untuk menjadi Gereja Partisipatif.
5. Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan pertimbangan untuk memaksimalkan penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Balun, B. S. (2012). *Komunitas Basis Gerejawi: Paroki yang Hidup (pertama)*. Lamalera.
- Balun, B. S. (2017). *Komunitas Basis Gerejawi: Dokumen Resmi dan Tinjauan Historis-Theologis & Pastoral (Pertama)*. Lamalera.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish.
- Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Irham Fahmi. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan (Pertama)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Keuskupan Pangkalpinang. (2012). *Menjadi Gereja Partisipatif, Pedoman Pastoral Keuskupan Pangkalpinang, Post Sinode II (pertama)*. Obor.
- Keuskupan Pangkalpinang. (2013). *Norma-norma Komplementer Gereja Partisipatif Keuskupan Pangkalpinang (pertama)*. Keuskupan Pangkalpinang.
- Saputra, A. A. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Blitar [UIN SATU Tulungagung]*. <http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/17980>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Syamsuddin, W. A. dan. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai P3AP2KB Kabupaten Sinjai*. Al Qisthi *Jurnal Sosial Dan Politik*, 10, 1–9.
- Tessa Josephina Sompie, Paulina Van Rate, R. T. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Boroko*. 7(3), 3899–3908.
- Zaini, R. A. N., Muchsin, S., & Hayat. (2017). *Pengembangan Desa Wisata Berbasis Pemberdayaan Masyarakat (pp. 1–7)*. LPPM Unisma.