

ABSTRAK

Kepemimpinan yang melayani merupakan suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pemimpin yang melayani memiliki kasih dan perhatian kepada mereka yang dipimpinnya. Kasih itu mewujud dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari mereka yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang melayani memiliki gaya yang cukup berbeda dengan gaya kepemimpinan pada umumnya dan tidak banyak pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan ini. Kepuasan merupakan tingkat perasaan seseorang baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan merupakan hal yang sangat penting, karena kepuasan individu membawa dampak yang sangat penting bagi produktivitas organisasi.

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa baru angkatan 2010 Universitas Kristen Maranatha. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive* sampling, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Jumlah responden yang digunakan sebagai sampel adalah sebanyak 333 orang yang diambil dari delapan fakultas di MCU

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan kepemimpinan yang melayani dan kepuasan mentee pada kegiatan Welcome to Maranatha di Universitas Kristen Maranatha. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrument penelitian maka dilakukan uji tes validitas dan reliabilitas dan analisis data dilakukan dengan menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani dinilai oleh responden kuat dalam pelaksanaannya dan kepuasan mentee dinilai baik oleh responden. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan yang melayani dan kepuasan *mentee* pada kegiatan Welcome to Maranatha di Universitas Kristen Maranatha.

Kata Kunci: Kepemimpinan yang Melayani, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Servant leadership is a leadership that starts from the sincere feelings that arise from the heart that wishes to serve, namely to become the first to serve. Leaders who serve have the love and attention to those they lead. Love is manifested in the form of awareness of the needs, interests, dreams and expectations of those they lead. Servant leadership has a style quite different from the style of leadership in general and not many leaders who embrace this leadership style. Contentment is the level of one's feelings either positively or negatively to her work. Satisfaction is very important, because the impact of individual satisfaction is very important to the productivity of the organization.

Respondents in this study were freshman class 2010 Maranatha Christian University. Sampling was done by purposive sampling method, ie sampling conducted by taking samples from the population based on a certain criteria. The number of respondents who used as many as 333 samples were taken from eight faculties at MCU.

Research was conducted to examine the relationship servant leadership and mentee satisfaction in activities Welcome to Maranatha at Maranatha Christian University. To determine the level and reliability of research instrument validity then test the validity and reliability tests and data analysis performed using Spearman Rank Correlation Test.

The results showed that servant leadership was rated by respondents powerful in its execution and mentee satisfaction assessed both by the respondent. The results of this study also showed that there was a strong relationship between servant leadership and mentee satisfaction in activities Welcome to Maranatha at Maranatha Christian University.

Key word: Servant Leadership, Individu Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	 7

2.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan.....	7
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan yang Melayani <i>(Servant Leadership)</i>	9
2.1.2 Pengertian <i>Mentor</i> dan <i>Mentee</i>	17
2.2 Pengertian Kepuasan Individu	17
2.3 Kepemimpinan yang Melayani dan Kepuasan Individu	21
 BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Objek Penelitian	26
3.1.1 Sejarah Organisasi.....	26
3.1.2 Visi dan Misi Organisasi.....	30
3.1.3 Struktur Organisasi	31
3.2 Metode Penelitian.....	32
3.2.1 Operasionalisasi Variabel.....	32
3.2.2 Populasi dan Sampel	33
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.4 Teknik Pengolahan Data	36
3.2.5 Metode Analisis Data.....	40
3.2.6 Pengujian Hipotesis.....	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan yang Melayani...	46
4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan <i>Mentee</i>	51

4.3 Hubungan Kepemimpinan yang Melayani dan Kepuasan <i>Mentee</i> ...	55
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Reliabilitas	58
4.3.2.1 Uji Reliabilitas Variabel X (Kepemimpinan yang Melayani)	58
4.3.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kepuasan <i>Mentee</i>)..	59
4.3.3 Uji Korelasi Variabel X dan Y	59
4.3.4 Pembahasan.....	61
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Simpulan	68
5.2 Saran.....	73
 DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar III.1 Struktur Organisasi Universitas Kristen Maranatha.....	31

DAFTAR TABEL

	Halama n
Tabel III.1 Operasional Variabel Kepemimpinan yang Melayani (variabel X) dan Variabel Kepuasan <i>Mentee</i> (Variabel Y).....	33
Tabel III.2 Skala Responden Penelitian	40
Tabel III.3 Tingkat Keeratan Korelasi	41
Tabel IV.1 Skala Responden Penelitian.....	44
Tabel IV.2 Karakteristik Responden.....	45
Tabel IV.3 Indikator dan Pertanyaan Kepemimpinan yang Melayani.....	46
Tabel IV.4 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan <i>Mentor</i> dalam Memimpin Tanpa Mencari Penghargaan Khusus	47
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan <i>Mentor</i> dalam Menerima Kritikan	48
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan <i>Mentor</i> dalam Mendorong Untuk Memimpin	49
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan <i>Mentor</i> dalam Mengevaluasi Diri dan Tim	50
Tabel IV.8 Indikator dan Pertanyaan Kepuasan <i>Mentee</i>	51
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan <i>Mentee</i> dalam Hal Merasa Dihargai	52
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan <i>Mentee</i> dalam Menerapkan Visi dan Misi Organisasi.....	53

Tabel IV.11	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan <i>Mentee</i> dalam Bekerjasama Mencapai Tujuan	54
Tabel IV.12	Uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan yang Melayani).....	56
Tabel IV.13	Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan <i>Mentee</i>)	57
Tabel IV.14	Uji Reliabilitas Variabel X (Kepemimpinan yang Melayani)	58
Tabel IV.15	Uji Reliabilitas Variabel Y (Kepuasan <i>Mentee</i>)	59
Tabel IV.16	Uji Korelasi Variabel X dan Y	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Tabel Frekuensi
Lampiran B	Analisis Validitas Variabel X Analisis Validitas Variabel Y
Lampiran C	Analisis Reliabilitas Variabel X Analisis Reliabilitas Variabel Y
Lampiran D	Uji Korelasi Variabel X dan Y
Lampiran E	Kuesioner
Lampiran F	Lampiran CV