

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah membahas mengenai hasil pembahasan selanjutnya menarik beberapa hal-hal yang penting yang dapat dijadikan simpulan dari bab pembahasan tersebut untuk menjadi bab simpulan. Beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari penelitian di lapangan adalah sebagai berikut ini.

1. Universitas Kristen Maranatha mengadakan kegiatan orientasi kampus yang disebut dengan W2M dengan melatih para mentor agar dapat menerapkan kepemimpinan yang melayani bagi para mahasiswa baru. Kepemimpinan yang melayani merupakan kepemimpinan dengan mana seorang pemimpin yang melayani terlebih dahulu. Pihak MCU sendiri ingin menciptakan pemimpin-pemimpin handal dan dapat meningkatkan pelayanannya selaku Universitas yang perkembangannya cukup pesat belakangan ini.

Bagi pihak mentor dapat menciptakan mentor-mentor yang berdedikasi dan bertanggungjawab serta memiliki kerendahan hati, bagi mentee dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam kegiatan W2M sehingga mereka dapat meningkatkan minat belajar dan pengenalan kampus semakin bertambah sehingga mereka merasa nyaman untuk belajar. Terdapat empat indikator kepemimpinan yang melayani yaitu tidak mencari penghargaan khusus, menerima kritikan, mendorong memimpin dan evaluasi diri dan tim. Indikator yang pertama pada

variabel X dijelaskan bahwa seorang pemimpin yang melayani tidak mencari penghargaan khusus namun keinginan melayani tersebut memang timbul secara murni dari dalam hatinya. Indikator yang pertama pada variabel X dijelaskan bahwa seorang pemimpin yang melayani tidak mencari penghargaan khusus namun keinginan melayani tersebut memang timbul secara murni dari dalam hatinya.

Greenleaf (1978) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang melayani merupakan pilihan yang berasal dari suara hati itu kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Greenleaf mengartikan bahwa *servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Hal ini berarti pemimpin yang melayani, melayani dengan tulus ikhlas berarti tidak mencari penghargaan. Demikian halnya yang terjadi di MCU, berdasarkan hasil yang perolehan data maka dapat disimpulkan bahwa para *mentor* tidak mencari penghargaan khusus dalam memimpin *mentee*.

Indikator kedua pada variabel X dijelaskan bahwa seorang pemimpin yang melayani tidak takut untuk menerima kritikan namun keinginan untuk terus berubah dan memperbaiki karakter adalah hal yang penting baginya. Para mentor di MCU juga bukanlah pemimpin yang tidak suka dikritik. Justru mereka sangat terbuka dengan kritikan yang membangun. Indikator ketiga pada variabel X dijelaskan bahwa pemimpin yang melayani selalu mendorong untuk memimpin. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin yang melayani bukan hanya memiliki kemampuan untuk memimpin namun juga memiliki kemampuan untuk

menjadikan pemimpin-pemimpin baru dengan cara menjadikan pengikutnya lebih dewasa, sehat, bebas dan otonom. Demikian halnya dengan mentor. Berdasarkan perolehan data maka dapat disimpulkan bahwa *mentee* merasakan dampak yang berbeda dengan kepemimpinan mentor. Mereka merasa bisa menjadi pemimpin dan dilibatkan dalam banyak hal di W2M.

Indikator keempat pada variabel X menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang melayani selalu melakukan evaluasi diri dan tim. Dalam hal ini, hubungan antara pemimpin yang melayani dengan pengikutnya bukan hanya sekedar hubungan atasan dan bawahan melainkan seperti saudara. Selalu terjadi komunikasi yang baik antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin selalu mengevaluasi apa yang menjadi kekurangannya, apa yang harus diperbaiki dan apa yang menjadi harapan pengikut-pengikutnya. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *mentor* memiliki kemampuan tersebut dan memberikan evaluasi yang baik pada *mentee*-nya.

Maka dari itu pemimpin yang melayani merupakan pendengar yang baik. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.1 ternyata gaya kepemimpinan yang melayani memberikan kontribusi positif terhadap kegiatan W2M.

2. Kepuasan *mentee* dalam hal ini dapat dilihat dari tiga indikator yaitu *mentee* merasa dihargai, *mentee* mampu memahami visi dan misi yang disampaikan oleh mentor dengan baik, *mentee* mau bekerjasama untuk mencapai tujuan dalam kegiatan W2M. Merasa dihargai dimulai dari kesediaan *mentor* untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi *mentee*-nya.

Berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa mentee merasa dihargai dengan baik oleh para *mentor*. Selain itu, indikator dari kepuasan *mentee* adalah mampu memahami visi dan misi organisasi. Universitas Kristen Maranatha memiliki visi menjadi Perguruan Tinggi yang mandiri dan berdaya cipta, serta mampu mengisi dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni abad ke-21 berdasarkan kasih dan keteladanan Yesus Kristus. Sedangkan misi dari Universitas Kristen Maranatha adalah mengembangkan cendekiawan yang handal, suasana yang kondusif, dan nilai-nilai hidup yang Kristiani sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi Kristen Maranatha. Persetujuan mentee dalam mencapai visi dan misi organisasi merupakan salah satu bukti yang menyatakan bahwa mereka puas dengan mentoring process pada kegiatan W2M.

Indikator selanjutnya adalah bekerjasama mencapai tujuan. Demikian juga dengan mau bekerjasama dalam mencapai tujuan. Hal ini juga menjadi indikator penting dalam menentukan kepuasan *mentee*. Rasa aman, nyaman dan kemampuan untuk menjalin sosialisasi yang baik dengan lingkungannya membuat *mentee* mudah untuk diajak bekerjasama dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dapat disimpulkan *mentee* merasa puas dengan kepemimpinan yang melayani mentor dalam kegiatan W2M.

3. Penulis tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kepuasan mentee. Peneliti-peneliti terdahulu yang pernah melakukan penelitian tentang kepemimpinan yang melayani memperoleh hasil yang sama yaitu terdapat hubungan positif antara

kepemimpinan yang melayani dengan kepuasan. Setelah berhasil mengumpulkan data, peneliti melakukan beberapa pengujian terhadap kedua variabel tersebut yaitu variabel X (kepemimpinan yang melayani) dan variabel Y (kepuasan *mentee*). Pengujian yang pertama adalah pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 65 pertanyaan variabel x dan variabel y yang kemudian diperoleh hasil valid dan reliable terhadap pertanyaan-pertanyaan kedua variabel tersebut. Kemudian dilanjutkan dengan uji korelasi yaitu untuk menguji tingkat hubungan kedua variabel. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan ternyata terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Sehingga diperoleh hasil terdapat hubungan positif antara kepemimpinan yang melayani *mentor* dengan kepuasan *mentee*.

Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan yang melayani memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan *mentee* pada kegiatan W2M di UKM. Tingkat keeratan hubungan kepemimpinan yang melayani dengan kepuasan *mentee* adalah sebesar 66,9 % yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Selain itu, diperoleh juga nilai determinasi sebesar 44,7% dengan menggunakan rumus determinasi (r^2) yaitu $(0,669^2)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan dapat ditarik bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan *mentee* sebesar 55,3%. Faktor lain yang mempengaruhi adalah hubungan dengan keluarga, pasangan, kesehatan yang kurang baik, tingkat emosional, pekerjaan atau kegiatan lain yang diluar kampus.

5.2 Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis maka telah diperoleh hasil bahwa kepemimpinan yang melayani mentor memiliki hubungan positif terhadap kepuasan *mentee* dalam kegiatan W2M. Hal ini sangat penting untuk diketahui oleh UKM. Penulis membuat beberapa saran kongkrit bagi UKM yaitu sebagai berikut ini.

- Mempertahankan pengadaan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang melayani dalam kegiatan W2M. Peneliti menyarankan agar proses training lebih diperpanjang dan proses seleksi mentor semakin diperketat agar menghasilkan mentor-mentor yang mampu memimpin dengan kepemimpinan yang melayani dengan lebih baik.
- Kepemimpinan yang melayani merupakan salah satu kepemimpinan yang sangat baik diterapkan dimana saja terutama di lingkungan pendidikan. Peneliti menyarankan agar UKM dapat menerapkan gaya kepemimpinan ini bukan hanya di dalam W2M namun diseluruh lapisan organisasi mulai dari Rektorat sampai pada lapisan terbawah karena gaya kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang sangat baik dan melambangkan teladan Yesus Kristus yang datang ke dunia untuk melayani semua orang.
- Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti kepuasan individu, maka dapat menghubungkan kepemimpinan melayani dengan variabel kepemimpinan yang melayani. Berdasarkan perhitungan dan analisis data yang telah diperoleh ditemukan masih terdapat faktor lain yang cukup besar yang mempengaruhi kepuasan *mentee*, maka sangat dimungkinkan untuk mencari dua

atau tiga variabel lagi di luar kepemimpinan yang melayani yang mungkin mempengaruhi *kepuasan mentee*. Misalnya hubungan kepemimpinan yang melayani dengan motivasi dan prestasi belajar *mentee* dalam mengikuti W2M.