

BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja pimpinan berpengaruh positif terhadap *transformational leadership* di pemerintah Kabupaten Banyumas.
2. Pengalaman kerja pimpinan tidak berpengaruh positif terhadap *transactional leadership* di pemerintah Kabupaten Banyumas.
3. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *promotion focus staff* di pemerintah Kabupaten Banyumas.
4. *Transactional leadership* berpengaruh positif terhadap *prevention focus staff* di pemerintah Kabupaten Banyumas.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Regulatory Focus dapat berdampak pada individu dalam meningkatkan komitmen organisasi, tanggung jawab dan kewajiban individu terhadap organisasi (Meyer *et al.*, 2004). Wu Zhiming (2013) *regulatory focus* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. *Regulatory focus* dapat menciptakan OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada diri individu (Neubert *et al.*, 2008).

Dalam penelitian ini membahas mengenai anteseden dari *regulatory focus (staff)* yaitu gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja (pimpinan). Penelitian ini menambah preferensi mengenai tenaga kerja dan khususnya *regulatory focus* serta gaya kepemimpinan yang secara teoritis dipelajari dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Implikasi Praktis

Bagi pemerintah daerah banyumas khususnya pimpinan disarankan untuk lebih memahami *staff* dalam hal motivasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu *staff* dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Memperluas konsep motivasi terdapat dua sistem motivasi dalam penelitian ini yaitu *promotion focus* dan *prevention focus*. Pada intinya penting bagi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk menentukan gaya kepemimpinan apa yang cocok bagi staffnya, sehingga nantinya staff dapat meningkatkan *regulatory focus* agar pelayanan pada pemerintah daerah Banyumas menjadi lebih baik.

C. Keterbatasan

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner secara langsung dan teruntuk khusus pimpinan pada pemerintah daerah banyumas masih terdapat beberapa kantor yang tidak bisa mengisi dikarenakan satu dan lain hal. Hanya 26 kantor kecamatan yang mengisi kuesioner dari total 27 kantor kecamatan, sedangkan untuk kantor dinas

terdapat 20 kantor SKPD dari total 27 kantor SKPD. Sehingga terdapat kemungkinan terjadinya bias dalam pengolahan data, karena dengan total kantor yang akan diteliti berjumlah 54 kantor menjadi 46 kantor.

Penelitian ini tidak melihat usia dari masing-masing responden, sehingga hipotesis pengalaman kerja pimpinan berpengaruh positif terhadap *transactional leadership* ditolak. Untuk penelitian selanjutnya yang mengambil topik mengenai anteseden dari *regulatory focus*, diharapkan memperhatikan faktor-faktor lain yang dimiliki responden.

