

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap MTL Afektif-Identitas pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap MTL Sosial-Normatif pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
3. Pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif terhadap MTL Non-Kalkulatif pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
4. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
5. Pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan transaksional pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.

6. MTL Afektif-Identitas memiliki pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
7. MTL Sosial-Normatif tidak memiliki pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan transaksional pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
8. MTL Non-Kalkulatif memiliki pengaruh negatif terhadap gaya kepemimpinan transaksional pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
9. MTL Afektif-Identitas memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
10. MTL Sosial-Normatif tidak memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap gaya kepemimpinan transaksional pada pimpinan dan staf di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
11. MTL Non-Kalkulatif tidak memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap gaya kepemimpinan transaksional pada pimpinan dan staf

di Kantor Kecamatan dan Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Praktis

- a. Pengalaman kerja memiliki peranan penting dalam diri pimpinan dan staf. Selain itu, pengalaman kerja juga menjadi salah satu hal yang mendukung terciptanya motivasi dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, diharapkan Pemerintah Daerah Banyumas dapat mengadakan pelatihan kerja agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya sehingga pengalaman kerja pimpinan maupun staf dapat meningkat.
- b. Motivasi untuk memimpin merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk menjadi seorang pemimpin. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan dapat memberikan motivasi, bimbingan, dan pandangan kepada bawahannya untuk menjadi seorang pemimpin dengan memberikan hal positif dari kepemimpinannya tersebut sesuai dengan keinginan dan tanggung jawab yang akan diterimanya.
- c. Gaya kepemimpinan seseorang akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja dan memimpin sesuatu. Oleh karena itu, diharapkan Pemerintah Daerah Banyumas dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang terjadi agar para pimpinan dan staf dapat memberikan pelayanan prima yang baik dan optimal sesuai dengan arahan pemerintah mengenai reformasi

birokrasi. Selain itu, perlunya pengamatan dan monitoring terhadap pekerjaan bawahan sehingga dapat meminimalisir adanya kesalahan.

2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian, maka saran Peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah:

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model hubungan sebab akibat antara pengalaman kerja, motivasi untuk memimpin dan gaya kepemimpinan dengan menambahkan variabel kinerja yang akan memperluas informasi tentang bagaimana kinerja pimpinan dan staf dalam organisasi tersebut yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi untuk memimpin dan gaya kepemimpinan.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, variabel MTL sosial-normatif dan non-kalkulatif hanya meneliti pengaruh kepada gaya kepemimpinan transaksional. Sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan pengaruh kepada gaya kepemimpinan transformasional.