

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan
 - a. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional pimpinan maka akan semakin tinggi juga kecenderungan pimpinan untuk memiliki gaya kepemimpinan transformasional dalam bagaimana pemimpin tersebut dalam memimpin bawahannya.
 - b. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap gaya kepemimpinan transaksional sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional pimpinan maka akan semakin rendah kecenderungan pimpinan untuk memiliki gaya kepemimpinan transaksional.
2. Kecerdasan emosional terhadap motivasi untuk memimpin/MTL
 - a. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin atau MTL afektif sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin dapat termotivasi secara afektif dalam memimpin bawahannya.

- b. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin atau MTL sosial normatif sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin dapat termotivasi secara sosial normatif dalam memimpin bawahannya.
 - c. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin atau MTL non kalkulatif sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin dapat termotivasi secara non kalkulatif dalam memimpin bawahannya.
3. Motivasi untuk memimpin terhadap gaya kepemimpinan
- a. Variabel motivasi untuk memimpin atau MTL afektif berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional sehingga semakin tinggi motivasi untuk memimpin secara afektif yang dimiliki oleh pimpinan maka akan semakin tinggi juga kecenderungan pimpinan untuk memiliki gaya kepemimpinan transformasional
 - b. Variabel motivasi untuk memimpin atau MTL sosial normatif berpengaruh negatif terhadap gaya kepemimpinan transaksional sehingga semakin rendah motivasi untuk memimpin secara sosial normatif yang dimiliki oleh pimpinan maka akan semakin tinggi kecenderungan pimpinan untuk memiliki gaya kepemimpinan transaksional dan begitupun sebaliknya.

c. Variabel motivasi untuk memimpin atau MTL non kalkulatif berpengaruh negatif terhadap gaya kepemimpinan transaksional sehingga semakin rendah motivasi untuk memimpin secara non kalkulatif yang dimiliki oleh pimpinan maka akan semakin tinggi kecenderungan pimpinan untuk memiliki gaya kepemimpinan transaksional dan begitupun sebaliknya.

4. Uji mediasi

a. Variabel motivasi untuk memimpin atau MTL Afektif terbukti memediasi secara parsial hubungan kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan transformasional sehingga variabel kecerdasan emosional mampu untuk mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional secara langsung maupun tidak langsung.

b. Variabel motivasi untuk memimpin atau MTL sosial normatif terbukti memediasi secara parsial dalam hubungan kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan transaksional sehingga variabel kecerdasan emosional mampu untuk mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional secara langsung atau tidak langsung.

c. Variabel motivasi untuk memimpin atau MTL non kalkulatif terbukti memediasi secara parsial dalam hubungan kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan transaksional sehingga variabel kecerdasan emosional mampu untuk mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional secara langsung atau tidak langsung.

B. Implikasi

1. Kecerdasan Emosional

Adanya hasil dari penelitian ini semakin membuktikan bahwa begitu pentingnya peran kecerdasan emosional dari diri seorang pimpinan. Oleh karena itu, alangkah baiknya pegawai di lingkup pemerintahan daerah Banyumas untuk semakin peduli mengenai tingkat kecerdasan emosional dari diri mereka.

Hal tersebut bisa dicapai dengan mengenali dan mengetahui emosi diri, membangun komunikasi dan relasi yang baik dengan bawahan serta selalu meminta *feedback* untuk evaluasi diri dan juga memperkaya wawasan diri dengan membaca berbagai jurnal atau buku referensi yang tepercaya agar para pegawai dapat menambah pengetahuan lebih dalam mengenai peran kecerdasan emosional di lingkungan kerja dengan baik (Harvard DCE, 2019).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan pertimbangan dari *core value* reformasi birokrasi yaitu “BerAKHLAK” yang sejalan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan juga hasil dari penelitian ini yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka alangkah lebih baik apabila kedepannya dilakukan evaluasi agar setiap pimpinan maupun calon pimpinan yang bekerja di dalam lingkup pemerintahan daerah Banyumas diberikan pelatihan tingkat kecerdasan emosional agar

orang-orang tersebut dapat memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sehingga dapat semakin membantu arah kinerja mereka menuju pada *core values* atau visi utama dari reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah pusat.

Capaian dari pelatihan tersebut dapat dilihat dari hasil *self report* atau *performance data* masing-masing pegawai, sedangkan untuk gaya kepemimpinan transformasional bisa didapatkan dari *feedback* sudut pandang orang-orang yang pernah dipimpin oleh pimpinan tersebut yang kemudian hasilnya akan dicocokkan dengan daftar kriteria dari kepemimpinan gaya transformasional.

3. Motivasi untuk Memimpin

Motivasi yang merupakan faktor pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu (dalam konteks ini adalah motivasi untuk mengambil peran dalam memimpin) membuat pemimpin akan memiliki kecenderungan tertentu untuk bertindak berdasarkan sumber motivasinya.

Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan bahwa MTL harus dimasukkan dalam rangkaian tindakan yang dirancang untuk menilai kelayakan kandidat berpotensi tinggi. Selain itu, ada kemungkinan bahwa beberapa pegawai yang dianggap memiliki potensi kepemimpinan yang kuat mungkin sebenarnya memiliki tingkat motivasi yang cukup rendah untuk memimpin. Dalam keadaan seperti itu, organisasi dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai untuk

memimpin (terutama MTL Afektif) dengan memberikan *feedback* positif tentang dampak yang mereka alami serta dengan memperkuat identitas dan efikasi mereka sebagai seorang pemimpin.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada bagaimana variabel kecerdasan emosional dan motivasi untuk memimpin dalam memengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin di lingkup pemerintahan daerah Banyumas. Di sisi lain, kinerja dari pemerintahan sangat berkaitan dengan bagaimana efektivitas dari pelaksanaannya.

Namun penelitian ini tidak menekankan mengenai efektivitas dari pelaksanaannya. Maka dari itu, hal-hal terkait bagaimana efektivitas dari kinerja organisasi pemerintahan daerah Banyumas ini bisa dikaji lebih dalam pada penelitian berikutnya terutama pada hal-hal yang masih berkaitan dengan bagaimana variabel kecerdasan emosional, motivasi untuk memimpin dan gaya kepemimpinan akan turut memberi andil dalam proses pelaksanaan kinerja organisasi tersebut.