

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *good governance* melalui mediasi motivasi pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Hal ini diharapkan hasil penelitian dapat memberikan masukan dan saran terhadap penerapan gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja yang dapat memotivasi pegawai untuk pelaksanaan tata kelola yang baik atau secara *good governance*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good governance* pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Gaya kepemimpinan yang tegas dalam kebijakan strategis, transparan, efektif dan efisiensi akan menjadi pemantik dan tolak ukur tercapainya tujuan reformasi birokrasi dengan *good will* yang dilakukan secara bersama-sama dalam *service oriented* sebagai fungsi utama dari birokrasi yang berorientasi kepada *good governance*.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *good governance* pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di kantor

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian secara tidak langsung berpengaruh terhadap *good governance*.

- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sangat bergantung pada kewibawaan, dan juga pemimpin itu sendiri dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin memotivasi pegawai melalui gaya kepemimpinan tertentu yang akan menghasilkan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya kinerja untuk mencapai visi dan misi organisasi.
- 4) Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Bahwa lingkungan kerja saling berkaitan berpengaruh langsung dengan motivasi pegawai. Hal ini dapat terjadi karena kebutuhan pegawai selama bekerja dalam menunjang kegiatan untuk tujuan pencapaian visi dan misi organisasi baik secara fisik maupun non-fisik mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi pekerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan itu sendiri.

- 5) Motivasi pegawai tidak berpengaruh positif terhadap *good governance* di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk menciptakan *good governance* tidak hanya faktor motivasi pegawai saja, namun demikian terdapat faktor lain yang mempengaruhi. Dapat dipahami bahwa dalam institusi pengaruh hasil kinerja pegawai tidak lepas dari adanya motivasi pegawai. Selain itu motivasi kerja yang tinggi juga akan menciptakan nilai *economy*, *efficiency*, dan *effectiveness* pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi yang baik.
- 6) *Good governance* berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian melalui motivasi pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan *good governance*.
- 7) *Good governance* berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja melalui motivasi pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan *good governance*.

Konsep *good governance* yang sesuai dengan budaya Indonesia, masih terdapat beberapa kendala yang perlu dijadikan perhatian bersama oleh para pilar *governance*, yaitu pemerintah, pelaku usaha dan masyarakat. Penerapan konsep *good governance* yang sesuai dengan budaya Indonesia adalah dengan

memperkuat 5 prinsip *good governance* (*Transparency, Accountability, Responsibility, Independency, and Fairness*) yang diimplementasikan secara berkesinambungan serta terus-menerus dan dilakukan evaluasi berkala oleh setiap pilar pelaksana *good governance* itu sendiri, yaitu pemerintah, pelaku usaha serta masyarakat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian sebelumnya dapat disampaikan saran-saran yang mungkin dapat membantu instansi terkait dalam meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja sehingga motivasi pegawai akan meningkat serta penerapan tata kelola akan berimplikasi terhadap peningkatan output instansi sesuai dengan tujuan organisasi. Berikut adalah saran operasional yang dapat ditetapkan:

- 1) Pimpinan di kantor Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian beserta jajarannya lebih memaksimalkan penerapan gaya kepemimpinan yang transformasional kepada pegawai secara struktural dibawahnya. Gaya kepemimpinan yang transformasional merupakan *role model*, menumbuhkan rasa bangga, percaya, royal serta hormat kepada pimpinan dan organisasi. Hal ini tentu berpengaruh langsung terhadap motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi untuk pencapaian *good governance*.
- 2) Pimpinan kantor Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian beserta jajarannya diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja. Karena

lingkungan kerja yang baik berpengaruh langsung terhadap motivasi pegawai. Tentunya dengan peningkatan lingkungan kerja dan motivasi pegawai sebagai variabel mediasi akan mempengaruhi *good governance* atau tata kelola organisasi yang baik.

- 3) Perlu adanya cakupan penelitian yang lebih luas baik penambahan jumlah organisasi dalam analisisnya serta variabel penelitiannya. Adanya penambahan tersebut diharapkan mampu memberikan kesimpulan yang luas.
- 4) Data yang diperoleh peneliti hanya sebatas data dari hasil pengisian kuesioner peneliti, dimana bisa terjadi perbedaan persepsi dari pihak responden dalam memahami semua pertanyaan instrument.
- 5) Perlunya pengkajian lebih mendalam atas temuan penelitian ini guna memvalidasi hasil penelitian dikarenakan jumlah sample yang terbatas.
- 6) Batasan objek penelitian hanya pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.