

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian:

1. Tidak semua prinsip *good governance* yang diterapkan oleh BPH Migas berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai BPH Migas. Dari hasil pendekatan yang menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)*, menunjukkan hanya prinsip akuntabilitas dan kewajaran yang berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja. Lalu, hanya prinsip kemandirian yang berkorelasi positif signifikan terhadap lingkungan kerja. Selain itu pada variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, prinsip transparansi tidak mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap lingkungan kerja maupun kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip *good governance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPH Migas. Hasil yang didapatkan melalui *R-Square* adalah 0,836 atau 83,6%. Artinya, sebesar 83,6% dari kinerja dipengaruhi oleh penerapan prinsip *good governance* dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 16,4% kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar prinsip *good governance* dan lingkungan kerja.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan terhadap objek penelitian maupun untuk studi selanjutnya yang mengangkat topik serupa adalah sebagai berikut:

1. Untuk objek penelitian
 - a. Penerapan *good governance* perlu dilakukan kaji ulang supaya pegawai mengerti maksud dan tujuan dari penerapan *good governance*. Hal tersebut bisa dicapai dengan adanya sosialisasi, perencanaan yang matang untuk periode yang akan datang, serta melakukan pelatihan terhadap pegawai yang sesuai dengan *good governance*. Selain dari itu,

optimalisasi lingkungan kerja agar meningkatkan kinerja pegawai dan juga evaluasi secara berkala agar bisa melakukan penyesuaian strategi berdasarkan hasil kinerja sebelumnya dan perubahan-perubahan yang terjadi.

- b. Lembaga perlu memperkuat penerapan prinsip akuntabilitas dan kewajaran secara konsisten dalam aspek manajemen pegawai. Selain itu, prinsip kemandirian perlu dikembangkan lebih lanjut melalui kebijakan yang mendorong partisipasi aktif pegawai dalam aktivitas kerja. Selain itu, penerapan prinsip transparansi juga perlu diarahkan agar tidak hanya terfokus pada penyampaian informasi, melainkan mendorong terciptanya kepercayaan dan keterbukaan dalam lingkungan kerja. Selain itu, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai agar hasil kerja yang meningkat.

2. Untuk penelitian selanjutnya

- a. Peningkatan jumlah sampel dalam penelitian agar bisa memberikan gambaran yang lebih jelas antara hubungan *good governance* terhadap kinerja melalui lingkungan kerja. Peningkatan sampel penelitian akan berdampak terhadap hasil dari penelitian sehingga *output* yang dihasilkan juga lebih baik.
- b. Pembuatan indikator dengan pernyataan yang lebih menjelaskan situasi dari objek penelitian agar memudahkan responden dalam memahami pernyataan-pernyataan tersebut.
- c. Penambahan atau penyesuaian variabel dalam penelitian untuk meningkatkan hasil penelitian. Dengan adanya penambahan atau penyesuaian variabel penelitian akan membantu dalam menghasilkan kesimpulan penelitian yang lebih baik.