

Institusionalisasi merupakan proses organisasi untuk menetapkan suatu karakter yang ditentukan oleh komitmen organisasi dengan prinsip dan nilai-nilai (Selznick, 1992 dalam Dacin, 2002). Hasil penelitian yang mendukung mengenai komitmen satuan kerja diantaranya Shadur, dkk (1999), Prihantoro (2012), dan Kusuma (2013) yang hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif, artinya dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi maka semakin tinggi pula pencapaian nilai-nilai dan sasaran organisasi, hal ini disebabkan dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dari setiap pegawai akan menyebabkan pegawai tersebut berusaha keras untuk pencapaian tujuan organisasi.

1. Hipotesis 2. Variabel Dukungan Pemerintah Pusat (X2)

Berdasarkan tabel 5.9 **H2 ditolak**, dukungan pemerintah pusat (X2) **tidak berpengaruh** terhadap efektivitas penerapan SAKIP. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat isomorfisma normatif yang bersifat lemah pada Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau, dimana tingkat profesionalisasi pemerintah pusat terhadap satuan kerja di daerah akan mempengaruhi respon terkait penerapan SAKIP. Hal ini menyebabkan kurangnya partisipasi dari pemerintah pusat untuk membantu satuan kerja di daerah dalam pembinaan, koordinasi, pemantauan, dan supervisi pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dalam melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP di satuan kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau, sehingga SAKIP belum efektif dalam penerapannya. Hal lain yang juga berpengaruh adalah sistem pengawasan oleh instansi pengawas (BPKP) belum berjalan dengan optimal.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Yusrianti dan Safitri (2015), yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 13 SKPD pada klasifikasi kurang baik

pada evaluasi implementasi SAKIP sehingga diperlukannya asistensi dalam penyusunan LAKIP oleh BPKP, serta lemahnya fungsi asistensi dari pihak BPKP menyebabkan tidak adanya revidi mengenai LAKIP sehingga tidak dapat mendeteksi LAKIP SKPD yang belum sesuai dengan pedoman LAN. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Nusantoro dan Subiyantoro (2009) yang menunjukkan bahwa dukungan pemerintah pusat dapat dijadikan faktor dalam meningkatkan efektivitas penerapan SAKIP. Bila dikaitkan dengan hasil pengelolaan data statistika deskriptif pada penelitian ini dengan penelitian Nusantoro dan Subiyantoro (2009) dikarenakan rendahnya faktor efektivitas penerapan SAKIP dengan hubungan pemerintah pusat, tercermin dari banyaknya responden yang menjawab tidak/kurang setuju dengan adanya pengawasan dan pemeriksaan LAKIP oleh BPKP.

2. Hipotesis 3. Variabel Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP (X3)

Berdasarkan tabel 5.9 **H3 ditolak**, artinya pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP **tidak berpengaruh** terhadap efektivitas penerapan SAKIP. Hal ini disebabkan oleh Renstra yang sudah disusun Pemerintah Pusat belum digunakan secara optimal sebagai acuan oleh satuan kerja dalam menyusun perencanaan kinerja, melaksanakan dan mengendalikan program kegiatan pembangunan sehingga evaluasi atas implementasi SAKIP yang mengacu pada Peraturan Menteri No. 12 Tahun 2015 belum efektif. Sehingga terdapat tekanan (isomorfisma koersif) yang dialami Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan isomorfisma koersif yang berada dalam teori institusional, kekuatan koersif adalah tekanan eksternal yang diberikan pemerintah, peraturan atau lembaga lain untuk mengadopsi suatu sistem (Ashworth, 2009).

Hal ini juga diperkuat dengan fakta di lapangan bahwa pegawai belum memahami dengan baik mengenai pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP, yang mayoritas satuan kerja menyusun dan melaporkan LAKIP hanya sebatas kewajiban pertanggungjawaban realisasi keuangan saja tanpa melihat *outcome* dari program kegiatan yang dihasilkan dapat memberikan kebermanfaatan atau tidak. Hasil empiris mengenai pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP ini sependapat dengan hasil penelitian Acintya dan Putri (2015) menunjukkan bahwa implementasi SAKIP tidak memiliki pengaruh pada kinerja pemerintah Kota Denpasar, dikarenakan kurangnya pemahaman aparat dan pejabat di masing-masing SKPD terhadap SAKIP.

3. Hipotesis 4. Variabel Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Manusia (X4)

Berdasarkan tabel 5.9 **H4 diterima**, artinya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia **berpengaruh** secara signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pelaksanaan SAKIP karena dalam Peraturan Menteri PAN dan RB No. 12 Tahun 2015 menyatakan untuk melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP dengan baik maka diperlukan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tepat agar pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP dapat dijadikan panduan bagi evaluator. Dalam Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau terdapat isomorfisma normatif.

Isomorfisma normatif dalam satuan kerja ini berasal dari pendidikan dan standar profesionalisme yang sifatnya kuat. Manajemen merespon untuk isomorfisma normatif ini dengan cara menata uraian jabatan sesuai dengan kemampuan akademik atau pendidikan dengan tujuan agar penerapan SAKIP

berjalan dengan efektif, dikarenakan SAKIP dibuat bertujuan untuk mempermudah pekerjaan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran satuan kerja instansi pemerintah. Hasil empiris ini memberikan bukti kuat hasil penelitian Simanjuntak (2013) bahwa sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sumber daya manusia merupakan hal terpenting untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil pengujian menghasilkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) penelitian ini sebesar 0,498 (lampiran 5 (lima)), yang berarti bahwa variabel dependen (efektivitas penerapan SAKIP) mampu dijelaskan oleh variabel independen (komitmen satuan kerja, dukungan pemerintah pusat, pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP, dan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia) sebesar 49,8% dan selebihnya 50,2% ($100\% - 49,8\% = 50,2\%$) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Implikasi yang didapat dari hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mempertimbangkan penyusunan kebijakan mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Para penyusun kebijakan pemerintah dapat mempertimbangkan keempat faktor yang menentukan efektivitas penerapan SAKIP yang digunakan dalam penelitian ini, agar pandangan dari sisi aparatur sipil negara dalam menjalankan penerapan SAKIP dapat mudah memahami peraturan yang diberlakukan.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini merupakan hambatan-hambatan yang tidak dapat diatasi oleh peneliti ketika melakukan penelitian. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah waktu yang kurang sesuai dalam mengambil data berupa penyebaran kuesioner kepada responden yang dituju, dikarenakan dalam

penyebaran kuesioner dilakukan pada akhir tahun yang mayoritas pegawai sedang menjalankan dinas luar untuk melaksanakan kegiatan evaluasi kinerja akhir tahun sehingga ketika pengumpulan data kuesioner tidak begitu maksimal.

6.3. Saran

Setelah melakukan penelitian dan memperoleh kesimpulan. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemilihan waktu dalam penyebaran dan pengambilan kuesioner pada saat awal tahun (akhir Januari – Februari). Pada saat itu, satker telah selesai menyusun dan melaporkan LAKIP sehingga keterbatasan yang dialami penelitian ini dapat teratasi ditambah lagi diperoleh informasi terbaru.
2. Populasi penelitian sebaiknya diperluas tidak hanya di satu Provinsi namun bisa mengambil sampel yang dapat dilihat dari hasil rapor atas penilaian pelaporan akuntabilitas kinerja di seluruh Indonesia sehingga generalisasi hasil penelitian ini dapat menjangkau lebih luas.
3. Dapat menambah variabel independen lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini, untuk mengetahui tingkat efektivitas penerapan SAKIP secara lebih komprehensif.

Peneliti juga menyarankan kepada pemerintah, diantaranya sebagai berikut:

1. Sebaiknya koordinasi dan pembinaan dari pemerintah pusat ke satuan kerja instansi pemerintah di daerah dapat ditingkatkan kembali terkait evaluasi atas implementasi SAKIP sehingga SAKIP dapat diterapkan dengan optimal di tingkat satuan kerja instansi pemerintah sehingga sistem akuntabilitas ini dapat membantu dalam penyusunan LAKIP secara berjenjang yang dimana akan diintegrasikan kepada LAKIP unit kerja di atasnya yaitu sampai ke Eselon I dengan muatan rencana strategis (renstra) masing-masing yang selanjutnya

akan diintegrasikan ke LAKIP Kementerian yang mengacu pada Renstra Kementerian PU dan Realisasi Penetapan Kinerja.

2. Dapat lebih menekankan konsep pemahaman tentang SAKIP pada kegiatan sosialisasi maupun bimtek. Pemahaman konsep SAKIP sebaiknya menjadi bahan diskusi terlebih dahulu sebelum membahas mengenai LAKIP yang merupakan bentuk laporan dari penerapan SAKIP, agar pegawai yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat membedakan antara SAKIP dan LAKIP.
3. Tidak hanya pada waktu penerbitan peraturan mengenai SAKIP saja dilakukan sosialisasi atau pembinaan, sebaiknya harus terus menerus melakukan pembinaan mengenai pentingnya pemahaman mengenai pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP sehingga baik dari kepala satuan kerja (atasan) hingga bawahan (aparatur sipil negara) tidak menganggap bahwa penyusunan dan pelaporan LAKIP yang merupakan *output* dari SAKIP hanya sebagai formalitas saja.