

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan mengenai pengaruh komitmen satuan kerja, dukungan pemerintah pusat, pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP, dan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia terhadap efektivitas penerapan SAKIP, sebagai berikut:

1. Hipotesis 1. Variabel Komitmen Satuan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 5.9 **H1 diterima**, artinya komitmen satuan kerja (X1) **berpengaruh** secara signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau. Hasil empiris penelitian ini menunjukkan dengan adanya komitmen dalam keterlibatan antara karyawan (partisipasi pengambilan keputusan, *team work*, komunikasi) maka dapat meningkatkan hasil kinerja untuk tercapainya nilai dan sasaran organisasi yang diinginkan. Pelaksanaan SAKIP di lingkungan Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh isomorfisma normatif yang bersifat kuat, yaitu mengutamakan pada profesionalitas. Isomorfisma normatif merupakan bentuk perjuangan dari anggota organisasi untuk menentukan kondisi dan metoda yang digunakan dalam kegiatan organisasi mereka, sehingga dapat mengontrol “produksi” dan melegitimasi otonomi kegiatan dalam organisasi (Larson, 1977; Collins, 1979; Dimaggio dan Powell 1983 dalam Sofyani dan Akbar, 2013).