

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada tujuan penelitian, hasil analisis, dan pembahasan penelitian, dapat diidentifikasi kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.
2. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.
3. Peran APIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.
4. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.
5. Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Peran APIP, dan Kepemimpinan Transformatif secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat diidentifikasi saran penelitian sebagai berikut:

1. Peningkatan Komitmen Organisasi

Peningkatan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perlu dimulai dari tingkat

pimpinan. Pimpinan instansi harus secara konsisten menunjukkan dukungan dan keterlibatan aktif melalui kebijakan yang proaktif, penyediaan sumber daya yang memadai, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala. Komitmen ini menjadi pondasi utama dalam menciptakan budaya kinerja yang akuntabel dan berorientasi hasil. Selain itu, penting untuk melakukan internalisasi visi dan misi organisasi kepada seluruh pegawai. Tujuannya adalah agar setiap individu tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga memahami dan merasa menjadi bagian integral dari pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, semangat kebersamaan dan rasa memiliki terhadap capaian kinerja dapat tumbuh, mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2. Penguatan Budaya Kerja

Untuk mendukung implementasi SAKIP secara efektif, perlu dibangun budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas. Hal ini mencakup pengembangan budaya kerja yang berorientasi pada hasil (*result-oriented culture*), di mana setiap pegawai fokus pada pencapaian target kinerja yang terukur dan berdampak nyata. Selain itu, budaya keterbukaan (*transparency*) juga perlu dikedepankan agar proses kerja, pengambilan keputusan, dan pelaporan kinerja dapat dilakukan secara jujur, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk menanamkan dan memperkuat nilai-nilai budaya kerja tersebut, disarankan agar instansi secara rutin menyelenggarakan pelatihan, *workshop*, atau kegiatan *benchmarking*. Kegiatan ini bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kapasitas pegawai, tetapi juga untuk membentuk

pola pikir dan perilaku kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip akuntabilitas publik sesuai dengan semangat SAKIP.

3. Optimalisasi Peran APIP

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) perlu dilibatkan secara lebih aktif sejak tahap perencanaan program dan kegiatan, bukan hanya pada tahap evaluasi atau setelah pelaksanaan. Keterlibatan sejak awal ini memungkinkan fungsi pengawasan yang bersifat preventif, sehingga potensi kesalahan atau ketidaksesuaian dapat dicegah sebelum terjadi, bukan sekadar dideteksi setelah fakta. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan kinerja dan akuntabilitas publik. Selain itu, peningkatan kapasitas APIP juga menjadi faktor krusial. Pelatihan teknis dan manajerial secara berkala perlu diberikan agar APIP memiliki kompetensi yang memadai dalam melakukan pengawasan yang tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi peningkatan efektivitas pelaksanaan SAKIP. Dengan APIP yang berperan aktif dan profesional, sistem pengawasan internal akan menjadi alat yang strategis dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

4. Pengembangan Kepemimpinan Transformasional

Para pemimpin di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Nusa Tenggara Timur (NTT) sebaiknya mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan kepada seluruh bawahan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, mendorong inovasi, serta membangun komitmen dan

loyalitas pegawai terhadap visi dan misi organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan dukungan melalui program coaching dan mentoring yang dirancang secara sistematis bagi para pemimpin. Program ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan, mendorong kreativitas, serta berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, BPMP NTT dapat membangun organisasi yang tidak hanya responsif terhadap tantangan, tetapi juga proaktif dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

5. Penguatan Sinergi dan Kolaborasi

Karena variabel-variabel Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Peran APIP, dan Kepemimpinan Transformasional terbukti secara bersama-sama memengaruhi efektivitas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka organisasi perlu mengambil langkah strategis untuk mendorong sinergi antarunit kerja dan kolaborasi lintas fungsi. Sinergi ini penting agar setiap unit tidak bekerja secara terpisah (silo), melainkan saling terhubung dan berkontribusi terhadap tujuan strategis organisasi secara terpadu. Kolaborasi lintas fungsi juga memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, pemecahan masalah secara kolektif, serta penyelarasan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja. Dengan memperkuat ekosistem akuntabilitas kinerja melalui pendekatan yang kolaboratif, organisasi akan lebih mampu mewujudkan SAKIP yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada hasil dan berdampak nyata bagi masyarakat.

6. Saran Metodologis untuk Penelitian Selanjutnya

Mengingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup, yaitu hanya dilakukan pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Nusa Tenggara Timur dengan jumlah responden sebanyak 80 orang, maka disarankan agar penelitian selanjutnya dapat diperluas ke instansi serupa di wilayah lain guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan representatif. Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal juga dapat dipertimbangkan untuk mengamati dinamika perubahan efektivitas SAKIP dari waktu ke waktu, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait tren dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian lanjutan juga dapat menambahkan variabel lain, seperti sistem informasi manajemen atau kualitas sumber daya manusia (SDM), guna melihat pengaruh yang lebih luas dan kompleks terhadap implementasi serta efektivitas SAKIP. Dengan demikian, hasil penelitian akan semakin kaya dan dapat menjadi dasar yang lebih kuat dalam perumusan kebijakan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah..