

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan serangkaian pengujian hipotesis terkait pengaruh *management commitment*, *resources*, *legislative mandate*, *management innovation*, dan *reward/incentive* terhadap pengukuran kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Management commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengukuran kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika Kasubbag Perencanaan memiliki komitmen yang tinggi dan memberikan arahan yang benar sehingga mampu untuk mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan bertanggung jawab atas hasil dan penggunaan data dalam pengambilan keputusan, maka semakin tinggi tingkat kemudahan dalam melakukan pengukuran kinerja.
- b. *Resources* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengukuran kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sedikit sumber daya yang dimiliki sebuah institusi, maka tingkat kemudahan dalam pengukuran kinerja menurun.
- c. *Legislative mandate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengukuran kinerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi mandat legislatif yang diberikan oleh pemerintah pusat, maka semakin meningkatkan kemudahan dalam pengukuran kinerja.
- d. *Management innovation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengukuran kinerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin rendah inovasi yang diberikan oleh manajemen yang membawa perubahan pada suatu instansi, maka tingkat kemudahan dalam pengukuran kinerja menurun.
- e. *Reward/incentive* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengukuran kinerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin rendah sistem penghargaan atau insentif yang diberikan kepada Kasubbag

Perencanaan beserta stafnya, maka tingkat kemudahan dalam pengukuran kinerja menurun.

5.2 Saran

Terkait kesimpulan yang terdapat pada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran dan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat bermanfaat, antara lain:

- a. Bagi Kasubbag Perencanaan diharapkan dapat menempatkan para stafnya diposisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar kemampuan dalam sumber daya manusia di masing-masing OPD dapat berjalan maksimal. Kemudian, Kasubbag Perencanaan diharapkan dapat memberikan inovasi yang membawa perubahan untuk pengukuran kinerja agar mampu menyejajarkan kualitas daerahnya dengan daerah lain yang lebih baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi pengukuran kinerja seperti *internal accountability*, *external accountability*, *training in performance measurement techniques*, dan *technical knowledge*. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan memperbanyak objek dan sampel atau responden penelitian sehingga hasil yang didapat diharapkan lebih valid dan lebih mendalam.