

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, kualitas SDM terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada 148 responden yaitu pejabat struktural eselon II dan eselon III atau pejabat pelaksana teknis kegiatan di 23 Dinas Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian dan tujuan penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat. Artinya, dengan adanya sasaran anggaran yang ditetapkan dan dibuat secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh pegawai negeri sipil, maka akan meningkatkan kinerja manajerial pada instansi terkait.
2. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat. Artinya, dengan adanya pengendalian internal yang dilaksanakan dengan efektif dan efisien dapat memastikan tercapainya sasaran serta tujuan organisasi, sehingga ketika tujuan dan sasaran telah tercapai maka dengan demikian dapat meningkatkan kinerja manajerial.
3. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik kualitas SDM dalam pemerintahan daerah, maka kinerja manajerial para aparatur pemerintah daerah

akan semakin meningkat. Artinya, peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan SDM akan berkontribusi positif terhadap efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab manajerial mereka.

## 5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang penting bagi pengambilan keputusan kebijakan di lingkungan organisasi perangkat daerah (OPD) di Provinsi Sumatera Barat, dengan menekankan perlunya memperhatikan kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja manajerial. Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi OPD dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan anggaran yang jelas dan spesifik, memastikan penerapan pengendalian internal yang efektif, serta mendorong peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur tentang kinerja manajerial di sektor publik, tetapi juga menawarkan panduan praktis bagi pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen di OPD.

## 5.3 Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Beberapa dinas tidak merespons surat permohonan penelitian yaitu, pada 1) Dinas Koperasi dan UKM, 2) Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang,

dan 3) Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan, sehingga mengurangi jumlah sampel yang dapat diambil dan mempengaruhi representatif hasil penelitian. Keterbatasan ini menunjukkan adanya tantangan dalam koordinasi dan komunikasi dengan instansi terkait. Selain itu banyak pejabat eselon II dan III yang bertugas di luar daerah pada saat pengumpulan data, sehingga sulit untuk mendapatkan partisipasi mereka. Hal ini membatasi akses terhadap sumber informasi yang penting dan berpotensi mengurangi keakuratan dan kelengkapan data yang dikumpulkan.

2. Adanya *leniency bias* terkait dengan *self rating* yang dilakukan oleh pejabat struktural eselon II dan eselon III sebagai responden. *Leniency bias* merupakan kecenderungan untuk memberikan evaluasi yang lebih positif terhadap diri sendiri, yang dapat mengakibatkan hasil penilaian yang tidak sepenuhnya objektif, seperti yang diungkapkan oleh Cooper dan Schindler (2011). Bias yang terjadi pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil data kuesioner yang menunjukkan bahwa cukup banyak responden mengisi kuesioner dengan poin tertinggi terhadap semua indikator pertanyaan.
3. Penggunaan data primer pada penelitian ini dapat menimbulkan kurangnya objektivitas karena terdapat perbedaan persepsi dari peneliti dan para responden yang mengisi kuesioner dalam pengumpulan data.

#### 5.4 Saran

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam penelitian ini disarankan agar di masa depan:

1. Adanya komitmen yang lebih kuat dari pimpinan setiap OPD untuk mendukung dan memfasilitasi kegiatan penelitian. Pimpinan OPD diharapkan lebih terbuka dalam menerima permohonan penelitian dan memberikan akses yang diperlukan, termasuk mendorong partisipasi dari bawahannya, terutama pejabat eselon II dan III. Hal ini penting agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan data yang dikumpulkan lebih representatif dan akurat. Dukungan ini juga mencerminkan keseriusan OPD dalam berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kinerja manajerial di instansi masing-masing. Keterbukaan ini juga dapat memperkuat akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas hasil penelitian serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi pengembangan kinerja manajerial di OPD. Selain itu, peneliti juga harus mencari tahu kapan waktu-waktu senggang secara keseluruhan pada OPD agar tidak kesulitan dalam memperoleh akses penelitian.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel dengan menambahkan wawancara terhadap responden. Metode wawancara digunakan untuk memperkuat hasil penelitian melalui observasi langsung dalam rangka memverifikasi dan melengkapi data yang diperoleh. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan kuesioner dengan jawaban terbuka dan melakukan kombinasi menggunakan pertanyaan positif dan negatif pada kuesioner.