

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik simpulan bahwa variabel kompetensi dan motivasi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Merek, Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Tingkat kompetensi pegawai dan pemotivasian kepada pegawai yang diterapkan pada Direktorat Merek memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sekaligus peningkatan kinerja Direktorat Merek. Dengan menggunakan komponen motivasi sebagai stimulan, serta tingkat kompetensi pegawai yang memadai akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebagai pencapaian tujuan individu yang bermuara pada peningkatan produktifitas kerja Direktorat Merek yang merupakan pencapaian tujuan organisasi.

5.2 Saran

Berikut disampaikan saran-saran dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Direktorat Merek terkait dengan kompetensi dan motivasi :

1. Karena kompetensi memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja, maka untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Merek perlu memperhatikan standar kompetensi optimal yang sesuai dan dibutuhkan bagi kinerja Direktorat Merek. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan standar kompetensi jabatan pegawai Direktorat Merek yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan rekrutmen serta acuan dalam membuat program pengembangan pegawai melalui pelatihan teknis terkait spesialisasi tugas pokok dan fungsi Direktorat Merek.
2. Faktor-faktor peningkatan kompetensi yang perlu dikembangkan lebih optimal oleh Direktorat Merek adalah faktor keahlian dan kemampuan teknis yang terkait spesialisasi pekerjaan Direktorat Merek.

3. Untuk lebih meningkatkan motivasi para pegawai agar mempunyai kinerja yang baik perlu dilakukan evaluasi tentang sistem pemberian insentif yang diformulasikan berdasarkan beban kerja, agar tujuan pemberian insentif yaitu dalam rangka peningkatan produktifitas kerja akan tercapai. Evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan mengkaji ulang lebih menyeluruh tentang indikator apa yang sebaiknya digunakan untuk acuan dalam pemberian insentif.
4. Faktor-faktor peningkatan motivasi pegawai yang perlu ditingkatkan lebih optimal oleh Direktorat Merek adalah faktor pemenuhan kebutuhan akan prestasi yang diharapkan akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
5. Dalam upaya meningkatkan kinerja yang tinggi, perlu dibangun sistem pengelolaan kinerja dengan menerapkan sistem penilaian kinerja yang dapat memberikan umpan balik positif bagi pengembangan pegawai Direktorat Merek. Penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi Direktorat Merek yang dapat digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja, serta untuk mengetahui apakah Direktorat Merek telah berhasil dalam mencapai tujuan atau tidak.
6. Untuk memperoleh gambaran yang optimal mengenai faktor-faktor apa saja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Merek, perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan beberapa variabel lain. Hal ini dimaksudkan agar Direktorat Merek mendapat gambaran yang lengkap dan menyeluruh tentang variabel mana yang dapat dengan signifikan meningkatkan kinerja, sehingga keterlambatan penyelesaian permohonan merek dapat segera diatasi.