

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.0 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara akuntabilitas profesional dengan kinerja pemeriksaan.
2. Berdasarkan penafsiran secara kualitatif dapat diketahui bahwa akuntabilitas pemeriksa merek Direktorat Merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan HAM RI adalah akuntabel sehingga dapat dikatakan bahwa akuntabilitas pemeriksa Merek di lingkungan Direktorat Merek dianggap baik.
3. Dari hasil penafsiran secara kualitatif dapat diketahui bahwa kinerja Pemeriksa Merek di lingkungan Direktorat Merek cukup baik sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pemeriksa merek cukup produktif.
4. Bahwa dari hasil penelitian terdapat variabel lain yang mempengaruhi akuntabilitas terhadap kinerja pemeriksa yaitu belum sepenuhnya akuntabilitas pemeriksa berfungsi, atau dapat dikatakan bahwa kemandirian pemeriksa belum sepenuhnya dilaksanakan, serta masih kurangnya prasarana pendukung kerja.

Saran

1. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa masih ada sebagian pemeriksa yang tidak mengetahui tentang akuntabilitas, sehingga apa yang selama ini dilaksanakan hanya merupakan perbuatan atau sikap yang sifatnya rutinitas. Atas dasar hal tersebut perlu adanya pendidikan dan latihan yang materinya tidak hanya terkait mengenai pemeriksaan tetapi disiplin ilmu lain seperti pelayanan publik.
2. Dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas pemeriksa mereka termasuk dalam kategori cukup produktif namun belum mencapai optimal. Maka masih ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, seperti sistem pendistribusian pekerjaan disesuaikan dengan alur yang ada, Penguatan sistem teknologi informasi dan pelatihan terhadap user, rekrutmen pegawai yang berkualitas serta adanya keseimbangan antara punishment dan reward, bila hal tersebut dapat terpenuhi tidak mustahil akan tercipta sistem kerja yang cepat, profesional dan dinamis sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik.
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya pemeriksa tidak lepas dari pendidikan dan latihan yang diadakan. Pembagian secara merata dan sesuai dengan proporsinya dalam mengikuti pelatihan yang diadakan, sehingga dapat mencapai sistem manajemen kinerja yang prima dan tangguh dan menjadi pengembangan karir pemeriksa