

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam Bab 4 maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel Budaya Organisasi dan variabel Motivasi terhadap. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja pemeriksa merek, maka apabila faktor-faktor dalam Budaya Organisasi dan Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat dan sebaliknya apabila faktor-faktor dalam kedua variabel tersebut diabaikan maka kinerja menurun. Indikator Kontrol dan Penghargaan merupakan faktor-faktor yang terkuat dalam mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Merek, sehingga apabila Ditjen HKI meningkatkan faktor-faktor ini maka kinerja pemeriksa merek akan meningkat

5.2 Saran

Seperti yang telah diuraikan pada kesimpulan penelitian ini bahwa apabila faktor-faktor dalam Budaya Organisasi dan Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat dan sebaliknya apabila faktor-faktor dalam kedua variabel tersebut diabaikan maka kinerja menurun. Oleh karena itu jajaran pimpinan di Departemen hendaknya lebih paham dan memperhatikan karakteristik pekerjaan dari pemeriksa merek sebagai pejabat fungsional sehingga akan lebih mudah juga untuk memahami keinginan dan kebutuhan pemeriksa. Dengan begitu hal-hal yang menyebabkan Budaya Organisasi tidak baik dan kurangnya motivasi pemeriksa untuk bekerja optimal dapat dihindari atau dihilangkan

Langkah-langkah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* yang jelas di ruang lingkup Pemeriksa Merek untuk meningkatkan kinerja

pemeriksa, dalam bentuk sanksi-sanksi yang jelas dan nyata, serta peninjauan ulang sistem gaji dan besar tunjangan fungsional yang sekarang diterima oleh pemeriksa merek sebagai pejabat fungsional

- b. Mempermudah pekerjaan pemeriksa merek baik secara administrasi maupun birokrasi, sehingga dalam memberikan putusannya pemeriksa merek benar-benar mandiri dan bebas dari pengaruh maupun campur tangan dari pihak lain termasuk dari jajaran pimpinan sekalipun
- c. memotivasi pemeriksa merek untuk bekerja maksimal tidak hanya berorientasi atas dorongan dan kebutuhan diri sendiri tapi juga berdasarkan tuntutan kebutuhan orang lain dalam ini adalah pemohon merek

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian serupa tidak hanya di lingkungan Dithen HKI akan tetapi dapat juga digunakan pada seluruh instansi pemerintah maupun swasta yang mengalami permasalahan yang serupa.