

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebanyak 56,7 % yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI) adalah faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh sebesar 0,257 terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain apabila variabel budaya organisasi meningkat 1 (satu) unit, maka akan meningkat pula kinerja kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebesar 0,257 dengan catatan variabel bebas (X_2) yaitu motivasi kerja adalah tetap.

Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,326 terhadap kinerja, dengan kata lain apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka akan meningkat 1 (satu) unit pula kinerja kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebesar 0,257 dengan catatan variabel bebas (X_1) yaitu budaya organisasi adalah tetap.

Sehingga dapat diketahui, diantara Budaya Organisasi dan Motivasi kerja yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi Kerja, dan oleh karena itu, faktor-faktor yang mempegaruhi motivasi kerja perlu diperhatikan seperti fasilitas, kemandirian, kesehatan, promosi jabatan, pelatihan / Diklat, transportasi, gaji / upah / tunjangan dan lain sebagainya. Akan tetapi faktor-faktor yang budaya organisasi juga perlu diperhatikan seperti komunikasi, seragam / tanda pengenal, distribusi pekerjaan, kode etik, sumpah / janji, dan teknologi informasi perlu ditingkatkan, agar tercapai kinerja pegawai yang maksimal.

Hasil temuan ini adalah merupakan aspirasi dari pegawai yang bersedia sebagai responden dengan berbentuk kuisisioner yang diambil secara random sampling.

Peneliti menyadari, bahwa dalam pengukuran kinerja berdasarkan atas persepsi jawaban responden terhadap pertanyaan didalam indikator jawaban tersebut mungkin saja subyektif bagi tiap-tiap responden, akan tetapi pertanyaan kuisisioner yang ada sudah dibuat untuk menghindari subyektifitas dalam pengumpulan data dan penelitian ini, seperti masalah absensi dan penilaian atasan.

Hasil temuan ini dapat dijadikan acuan dalam perencanaan pengembangan struktur organisasi yang ada di dalam tubuh organisasi pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dengan berbasis Sumber Daya Manusia (SDM) untuk peningkatan kualitas pelayanan Hak Kekayaan Intelektual kepada masyarakat.

6.2 Saran

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari pelatihan, Diklat dan training-training yang diadakan. Oleh karena itu, pembagian Diklat / pelatihan / training kepada pegawai dapat dilakukan secara merata serta sesuai dengan proporsi dan job deskripsinya. Sehingga dapat tercapainya sistem manajemen kinerja yang prima dan tangguh, dan menjadi pengembangan karir dan pengalaman untuk pegawai itu sendiri.

Keamanan, Kesejahteraan, fasilitas, jaminan kesehatan, penambahan jumlah tenaga medis untuk memberi bantuan kesehatan bagi pegawai pada saat berada di lingkungan kerja. Sehingga membuat rasa aman dan memotivasi pegawai untuk bekerja.

Penghargaan bagi pegawai merupakan motivasi kerja bagi pegawai, dengan adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, dimungkinkan dapat membuat pegawai meningkatkan kinerja kerjanya.

Sistem pendistribusian pekerjaan dan teknologi informasi merupakan solusi dari terhambatnya pekerjaan, disamping pemerataan jumlah pegawai yang

berkualitas kerja pada bagian yang beban kerjanya banyak dan sedikit. Sehingga terciptanya suatu sistem kerja yang cepat, profesional dan dinamis agar dapat melayani masyarakat dengan pelayanan prima karena didukung oleh kinerja pegawai yang prima juga.

Pemberitahuan secara tertulis untuk data-data absensi kepada pegawai perlu diberitahukan, terutama bagi pegawai yang mempunyai tingkat ketidakhadiran / absen yang tinggi untuk dapat diberi surat peringatan dahulu sebelum dijatuhkan hukuman atau sanksi, hal itu perlu dilakukan agar pegawai dapat menyadari kesalahannya dan dapat memperbaikinya.

Perlu diadakannya Fit and Proper test dalam menentukan pegawai yang akan menduduki jabatan struktural maupun fungsional, agar didapat pemimpin yang handal dan berkualitas dengan berkompetisi secara sehat tentunya.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan antar rekan kerja dan atasannya dengan baik, agar dapat bekerja secara team (*team work*) dalam bekerja. Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga tercapailah peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan.