



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEMERIKSA PATEN  
PADA DIREKTORAT PATEN  
DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI**

**TESIS**

**NAMA : RAZILU  
NPM : 0706190692**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI PENGAJIAN KETAHANAN NASIONAL**

**JAKARTA  
OKTOBER 2009**





**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEMERIKSA PATEN  
PADA DIREKTORAT PATEN  
DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister  
Sains (M.Si.) Pengkajian Ketahanan Nasional, Kekhususan Kajian  
Perencanaan Stratejik dan Kebijakan**

**NAMA : RAZILU  
NPM : 0706190692**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
KEKHUSUSAN KAJIAN PERENCANAAN STRATEJIK DAN  
KEBIJAKAN**

**JAKARTA  
OKTOBER 2009**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip langsung maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar**

Nama : Razilu  
NPM : 0706190692  
Tanda Tangan :  
Tanggal : 26 Oktober 2009



## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : Razilu  
NPM : 0706190692  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

Pembimbing Tesis



Dr. Drs. Chandra Wijaya, M.Si., MM

## HALAMAN PENGESAHAN

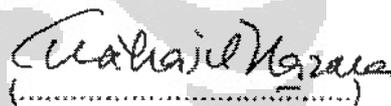
Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Razilu  
NPM : 0706190692  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) pada Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Kekhususan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

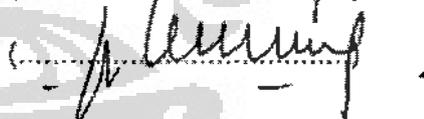
Ketua Sidang: Dr. Suahasil Nazara



Pembimbing : Dr. Chandra Wijaya



Penguji : Dr. Amy Y. S. Rahayu M.Si.



Ditetapkan di: Jakarta

Tanggal : 26 Oktober 2009

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT Rabbul 'alamin yang hanya karena dengan bimbingan-Nya, petunjuk-Nya, inayah-Nya, dan pertolongan-Nya serta rahmat-Nya penulisan tesis ini dapat selesai tepat waktu. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) pada Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Kekhususan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan dengan Judul *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*.

Pada kesempatan ini, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Chandra Wijaya selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan dukungan yang besar kepada penulis dari awal hingga selesainya penyusunan tesis ini.
2. Seluruh Dosen Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Kekhususan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis semasa studi.
3. Bapak Dr. Andy N. Sommeng, Direktur Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang telah memberi ijin kepada penulis untuk menyelesaikan program S2 ini.
4. Bapak Drs. Bambang Margono, M.H. Kepala Kantor Wilayah pada Departemen Hukum dan HAM R.I yang telah memberi ijin kepada penulis untuk menyelesaikan program S2 ini.
5. Seluruh Staf Sekretariat Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Kekhususan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan dan Staf Perpustakaan yang telah membantu penulis selama penulis mengikuti studi.

6. Istri tercinta (Sumiyati), anak-anakku yang kubanggakan (Khairullah, Rahmah, Ahmad, Laila, Yusuf, dan Zubair), kakak-kakakku dan semua keponakan penulis yang telah memberi dorongan dan dukungan spritual yang tidak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini tepat waktu.
7. Teman-teman Angkatan III Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Kekhususan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan atas kerjasama dan bantuan selama mengikuti studi.
8. Sdr. Yoko dan Dwi yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.
9. Para Pemeriksa Paten yang telah bersedia menjadi responden dan informan dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan moril dan materil untuk kelancaran studi sampai penulisan tesis ini selesai yang saya tidak dapat sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini jauh dari sempurna. Oleh karenanya, penulis berharap kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan tesis ini.

Jakarta, Oktober 2009

Penulis

RAZILU

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Razilu  
NPM : 0706190692  
Program Studi : PENGAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
Fakultas : Program Pascasarjana  
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEMERIKSA PATEN PADA DIREKTORAT PATEN DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : Oktober 2009  
Yang menyatakan

(Razilu)

## ABSTRAK

Nama : Razilu  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Judul : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEMERIKSA PATEN PADA DIREKTORAT PATEN DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI

Produktivitas pegawai yang tinggi dan berkualitas adalah harapan setiap organisasi, termasuk Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Akan tetapi, untuk mencapainya bukanlah merupakan hal yang mudah, sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi dengan produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang kuat dan positif serta signifikan antara pelatihan dengan produktivitas Pemeriksa Paten di bidang pemeriksaan, (2) terdapat hubungan yang sedang dan positif serta signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas Pemeriksa Paten di bidang pemeriksaan, dan (3) terdapat hubungan yang sedang dan positif serta signifikan antara iklim organisasi dengan produktivitas Pemeriksa Paten di bidang pemeriksaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif serta signifikan antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten. Dengan demikian, bila peran pelatihan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja Pemeriksa Paten dibidang pemeriksaan hendak dipertahankan bahkan ditingkatkan, maka Direktorat Paten perlu melakukan pelatihan berjenjang dengan kurikulum yang berpedoman pada program pelatihan Kantor-kantor Paten negara maju, melaksanakan secara konsisten dan berimbang sistem *reward* dan *punishment* serta adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab antara Pemeriksa Paten sebagai pejabat fungsional dan Kepala Sub Direktorat Pemeriksaan sebagai pejabat struktural.

Kata kunci:

Produktivitas, pelatihan, motivasi kerja, iklim organisasi, Pemeriksa Paten

## Abstract

Name : RAZILU  
Study Program: NATIONAL RESISTANCE STUDY  
Title : THE EFFECT OF TRAININGS, WORKING MOTIVATION AND ORGANIZATION CLIMATE TO THE PRODUCTIVITY OF PATENT EXAMINERS IN THE DIRECTORATE OF PATENTS, DIRECTORATE GENERAL OF INTELLECTUAL PROPERTY, MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS

A high and in a good quality of staffs' productivity is an expectation of any organization, including the Directorate of Patents, Directorate General of Intellectual Property. However, it is not easy to achieve this expectation. It is influenced by some variables. An objective of this study is to get to know whether or not there is a link between trainings, working motivation and organization climate to Patent Examiners' productivity in substantive examination field. The result of this study shows that: (1) there is a strong and positive, as well as significant link between training and Patent Examiners' productivity in substantive examination field, (2) there is a middle and positive, as well as significant link between working motivation and the Patent Examiners' productivity in substantive examination field, and (3) there is a middle and positive as well as significant link between organization climate and Patent Examiners' productivity in substantive examination field. The result of this study also shows that there is a strong and positive as well as significant link between training, working motivation, and organization climate jointly and Patent Examiners' productivity. Therefore, if the contributions of training, working motivation, and organization climate are needed to be retained, or even improved, the Directorate of Patents will need to have a grading training with a curriculum that is guided to training programs in Patent Offices of developed countries, consistently provided and with a balance reward and punishment system, as well as a clear job description and responsibility between a Patent Examiner as a functional officer and a Head of Sub Directorate of Examination as a structural officer.

**Keywords:**

Productivity, training, working motivation, organization climate, Patent Examiners.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Konsep Produktivitas	12
2.1.2 Konsep Pelatihan	24
2.1.3 Konsep Motivasi Kerja	31
2.1.4 Konsep Iklim Organisasi	41
2.2 Kerangka Pemikiran	49
2.3 Hipotesis	53
2.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	53
2.5 Penelitian Terdahulu	55
2.6 Penelitian Sekarang	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	<b>58</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	58
3.2 Pendekatan Penelitian	58
3.3 Populasi dan Sampel	58
3.4 Variabel Penelitian	59
3.5 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data	63
3.6 Teknik Analisis Data	65
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM DIREKTORAT PATEN</b>	<b>68</b>
4.1 Sejarah Singkat Sistem Paten di Indonesia	68
4.2 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Direktorat Paten	70

	Halaman
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	78
5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	78
5.2 Karakteristik Responden	82
5.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian	83
5.4 Hasil Analisis Data Wawancara Dengan Informan	88
5.5 Analisis Hubungan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Pemeriksa Paten	108
5.6 Kebijakan Saat ini	121
5.7 Implikasi Kebijakan	122
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	126
6.1 Kesimpulan	126
6.2 Saran	127
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	130

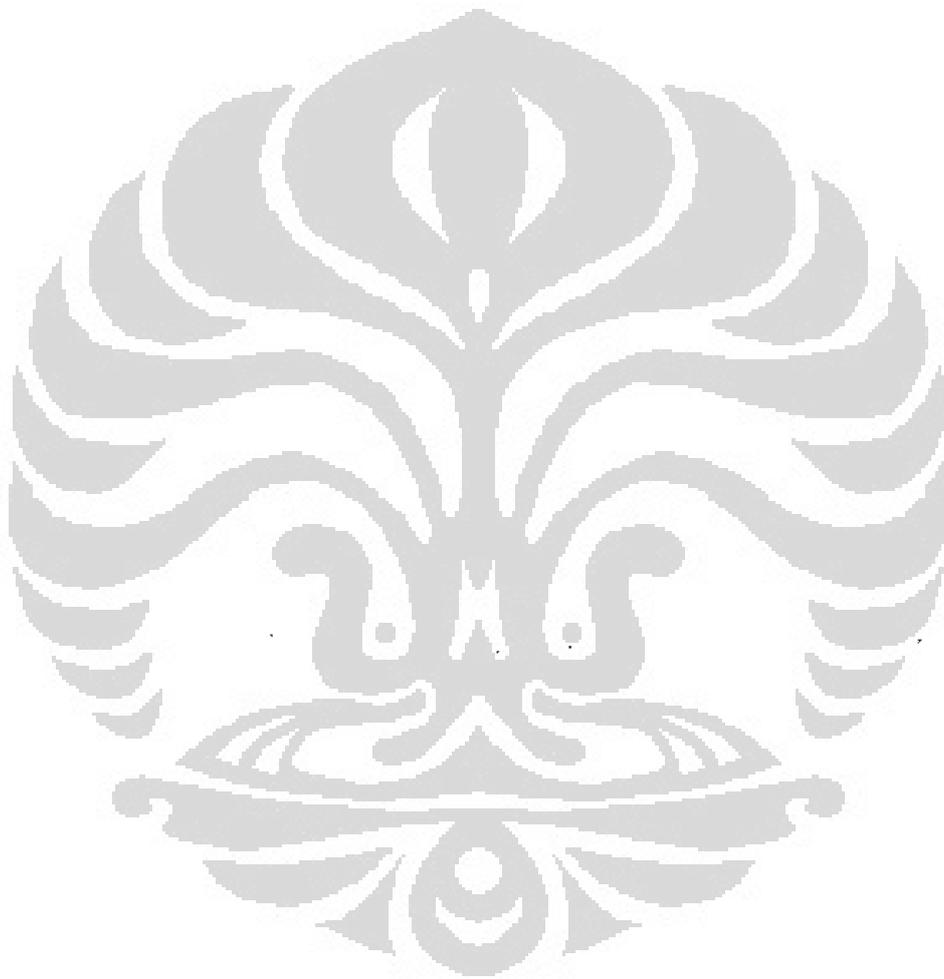


## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	55
Tabel 3.1 Kisi-kisi Variabel Pelatihan	60
Tabel 3.2 Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Iklim Organisasi	62
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.1 Pemeriksa Paten Menurut Bidang Pemeriksaan	77
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	79
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian untuk Variabel Motivasi Kerja (MK) dan Iklim Organisasi (IO)	81
Tabel 5.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian untuk Variabel Pelatihan	81
Tabel 5.4 Persepsi Responden terhadap Variabel Pelatihan	84
Tabel 5.5 Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	85
Tabel 5.6 Persepsi Responden terhadap Variabel Iklim Organisasi	86
Tabel 5.7 Tingkat Produktivitas Responden	87
Tabel 5.8 Tabel Hasil Wawancara dengan Kepala Unit Pemeriksa II.4 dan Pemeriksa Paten Madya Bidang Mekanik/TU	89
Tabel 5.9 Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Madya Bidang Elektro/Fisika dan Pemeriksa Paten Madya Bidang Mekanik / TU	93
Tabel 5.10 Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Madya Bidang Kimia/Farmasi, Biologi dan Pemeriksa Paten Muda Bidang Elektro – Fisika	96
Tabel 5.11 Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Muda Bidang Elektro-Fisika Pemeriksa Paten Pertama dan Bidang Kimia-Farmasi-Biologi	99
Tabel 5.12 Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Pertama Bidang Kimia-Farmasi-Biologi	102
Tabel 5.13 Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Pertama Bidang Elektro-Fisika	105
Tabel 5.14 Hasil Analisis Hubungan Variabel Pelatihan dengan Produktivitas dengan SPSS Versi 16.0	109
Tabel 5.15 Hasil Analisis Hubungan Variabel Motivasi Kerja dengan Produktivitas dengan SPSS Versi 16.0	114
Tabel 5.16 Hasil Analisis Hubungan Variabel Iklim Organisasi dengan Produktivitas dengan SPSS Versi 16.0	117
Tabel 5.17 Hasil Analisis Hubungan Ketiga Variabel Secara Bersama-sama dengan Produktivitas	119
Tabel 5.18 Hasil Analisis dengan Metode <i>Stepwise</i>	120

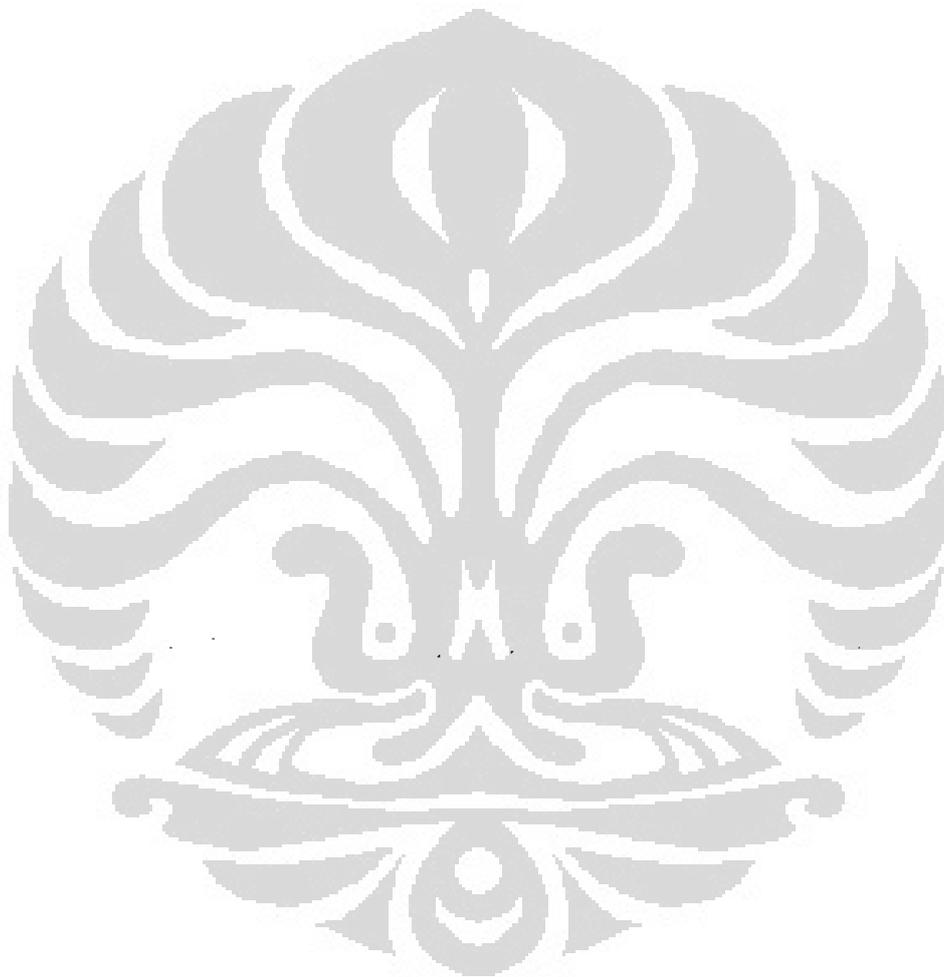
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Rumus Produktivitas	Halaman 17
Gambar 2.2	Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat	52
Gambar 3.1	Model Hubungan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Pemeriksa Paten	63



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian dan Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Data Jawaban Responden dan Data Skoring
- Lampiran 3 Hasil Analisis Data Dengan SPSS versi 16.0



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dasawarsa terakhir ini, harus diakui bahwa perkembangan teknologi sangat pesat. Perkembangan tersebut telah memberikan makna yang cukup besar bagi negara-negara di dunia, utamanya telah membawa dampak positif bagi segala aspek kehidupan bangsa-bangsa, tidak terkecuali Indonesia.

Bagi bangsa Indonesia, dengan adanya kemajuan di bidang teknologi yang begitu pesat, telah menikmati dalam bentuk pembangunan yang berkesinambungan untuk menuju pembaharuan yang lebih berarti. Jika bangsa Indonesia ingin tetap menikmati berbagai manfaat dari rangkaian pembangunan yang berkesinambungan itu, maka harus selalu berorientasi ke depan dan mengikuti situasi global yang sedang berkembang untuk dapat ikut berkompetisi.

Memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi di era globalisasi ini, bangsa Indonesia telah berbenah diri untuk dapat beradaptasi dengan dunia internasional. Di bidang paten misalnya, Indonesia telah meratifikasi konvensi, traktat, dan perjanjian-perjanjian internasional serta melakukan perubahan-perubahan dalam ketentuan-ketentuan pasal-pasal Undang-undang Paten, sehingga diharapkan akan tercipta iklim yang mendorong karya dan kreasi masyarakat Indonesia di bidang teknologi dan juga memudahkan masuknya

teknologi-teknologi dari negara-negara maju melalui permohonan Paten.

Institusi yang diberi tanggung jawab oleh pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola sistem paten nasional adalah Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. Pemerintah menetapkan sistem Paten yang dikembangkan dan dikelola harus dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga dapat menopang pembangunan ekonomi nasional.

Untuk mengembangkan sistem paten yang dapat berperan sebagaimana dimaksud bukanlah suatu pekerjaan yang mudah dan cepat, tetapi melalui proses yang cukup panjang, sebab memerlukan perbaikan dan penyempurnaan dalam berbagai aspek, termasuk yang utama adalah memperbaiki produktivitas Pemeriksa Paten.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten, bahwa "Pemeriksa Paten" adalah seseorang yang karena keahliannya diangkat dengan Keputusan Menteri sebagai pejabat fungsional Pemeriksa Paten dan ditugasi untuk melakukan pemeriksaan substantif terhadap permohonan paten. Pemeriksaan substantif ini merupakan kegiatan utama dan memerlukan waktu yang paling lama dalam proses pemberian hak eksklusif kepada Inventor atas hasil Invensinya di bidang teknologi. Pemeriksaan substantif adalah untuk menilai apakah suatu permohonan paten layak untuk diberi paten atau tidak.

Pemeriksaan substantif yang dilakukan oleh Pemeriksa Paten mengikuti urutan-urutan atau tahapan pekerjaan sebagai berikut:

- a. penelaahan lingkup invensi;
- b. pemeriksaan kelayakan invensi;
- c. klasifikasi invensi;
- d. penelusuran invensi;
- e. analisis hasil penelusuran;
- f. pemeriksaan untuk menentukan kebaruan (*novelty*);
- g. pemeriksaan untuk menentukan langkah inventif (*inventive step*);
- h. pemeriksaan untuk menentukan keterterapan dalam industri;
- i. penyiapan korespondensi kepada pemohon atau kuasanya;
- j. telaahan atas tanggapan pemohon; dan
- k. pemberian pertimbangan keputusan akhir (diberi atau ditolak).

Dengan melihat tugas dan fungsi Pemeriksa Paten sebagaimana uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa Pemeriksa Paten mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan sistem paten yang efektif dan efisien.

Tujuan akhir dari pelaksanaan pemeriksaan substantif ini adalah untuk memberikan kepastian hukum terhadap setiap permohonan paten. Undang-undang Paten menetapkan jangka waktu keputusan pemberian status kepastian hukum tersebut paling lama 36 (tiga puluh enam bulan) terhitung sejak tanggal pengajuan permohonan pemeriksaan substantif.

Dalam kaitannya dengan proses untuk kepastian hukum ini, Direktorat Paten mendapatkan berbagai kritikan dari para pemohon baik pemohon domestik maupun pemohon luar negeri. Kritikan-kritikan tersebut berkaitan dengan *backlog* yang terus meningkat dari tahun ke tahun (menurut data internal Direktorat Paten *backlog* per 31 Desember 2008 lebih dari 5000 permohonan). Kritikan-kritikan yang disampaikan para pemohon, diantaranya:

- (1) penyelesaian pemeriksaan substantif permohonan paten seringkali terjadi keterlambatan atau melampaui batas waktu yang ditentukan undang-undang;
- (2) Pemeriksa Paten dalam kenyataannya lebih cenderung menunggu hasil keputusan akhir dari permohonan paten yang sepadan dari negara-negara yang melakukan pemeriksaan substantif daripada melakukan pemeriksaan sendiri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam memberi keputusan akhir, sehingga berakibat lambatnya keputusan akhir yang dikeluarkan oleh pemeriksa;
- (3) banyak hasil pemeriksaan substantif yang dilakukan oleh pemeriksa tidak dapat dipahami oleh pemohon atau kuasanya, khususnya yang berkaitan dengan kejelasan invensi dan seringkali terjadi untuk korespondensi masalah kejelasan membutuhkan waktu yang lama, sehingga menyebabkan tertundanya keputusan akhir atas suatu permohonan paten;
- (4) sebagian besar Pemohon domestik mengalami kesulitan dalam pembuatan spesifikasi permohonan paten (khususnya pembuatan

deskripsi dan klaim), sehingga dalam beberapa korespondensi antara pemeriksa dengan pemohon terfokus pada pembuatan spesifikasi saja dan belum menyentuh hal-hal yang sifatnya substansi yang tentunya akan berakibat pada tertundanya keputusan akhir; dan

- (5) Pemeriksa Paten cenderung memilih permohonan paten yang paling mudah diberi keputusan akhir walaupun permohonan paten tersebut baru saja diajukan permohonan substantifnya, sehingga permohonan paten yang sulit untuk diberi keputusan akhir ditunda-tunda.

Salah satu penyebab utama dari *backlog* tersebut karena produktivitas Pemeriksa Paten belum optimal. Oleh karenanya, harus dicari pemecahan masalahnya, sebab jika dibiarkan akan menyebabkan *backlog* yang bertambah dari tahun ke tahun. Sementara *backlog* itu sendiri menimbulkan berbagai dampak negatif, diantaranya:

1. berkurangnya kepercayaan masyarakat/pemohon terhadap pelayanan yang diberikan oleh Direktorat Paten Ditjen HKI, sehingga dapat berakibat turunnya jumlah permohonan paten yang diajukan;
2. kerugian materil bagi para inventor, karena belum dapat melaksanakan hak eksklusif yang diberikan oleh negara kepadanya tepat waktu;
3. mengganggu sistem inovasi nasional; dan

4. tertundanya atau hilangnya biaya tahunan/biaya pemeliharaan yang masuk ke kas negara dalam bentuk Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).

Produktivitas pegawai yang tinggi dan berkualitas adalah harapan setiap organisasi, termasuk Direktorat Paten. Akan tetapi, untuk mencapainya bukanlah merupakan hal yang mudah, sebab dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Gomes (2003:160), bahwa produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor:

- *Knowledge,*
- *Skills*
- *Abilities*
- *Attitudes, dan*
- *Behaviors*

sehingga banyak program-program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal di atas sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Sedangkan menurut Ravianto (1998:4), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Pendapat lain, dikemukakan oleh Anoraga (1992:34) yang menyebutkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

(1) pekerjaan yang menarik; (2) upah yang baik; (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan; (4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan; (5) lingkungan atau suasana kerja yang baik; (6) promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan organisasi/perusahaan; (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi; (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi; (9) kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja; dan (10) disiplin kerja yang keras.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebagaimana yang diuraikan di atas mungkin juga berpengaruh terhadap produktivitas Pemeriksa Paten. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada 3 variabel yang diduga kuat mempengaruhi produktivitas Pemeriksa Paten yaitu: (1) Pelatihan; (2) Motivasi kerja, dan (3) Iklim organisasi.

Adapun alasan utama peneliti hanya memfokuskan pada 3 variabel tersebut karena: (1) Pemeriksa Paten yang berjumlah 71 orang dalam dua tahun terakhir ini hanya 25 orang yang mengikuti pelatihan. Untuk itu peneliti ingin melihat apakah ada hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja. (2) Semangat Pemeriksa Paten untuk bekerja relatif menurun pada 3 tahun terakhir. Hal ini terlihat pada hasil pemeriksaan substantif untuk pemberian paten, dimana pada tahun 2004 sebanyak 2742, sementara pada tahun 2005, 2006 dan 2007 berturut-turut sebanyak 1731, 1834, dan 1910. (3) Iklim organisasi juga relatif tidak kondusif. Selain alasan tersebut di atas

berdasarkan hasil Rakernis Ditjen. HKI pada bulan Maret 2009, tiga variabel tersebut diduga paling kuat dan signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas Pemeriksa Paten, (2) berdasarkan pengamatan di lapangan oleh peneliti sendiri selaku pimpinan instansi, melihat bahwa 3 variabel tersebut diduga paling dominan pengaruhnya saat ini terhadap produktivitas Pemeriksa Paten, dan (3) untuk variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas Pemeriksa Paten telah dilakukan penelitian oleh peneliti lain.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?
2. Upaya-upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi dengan produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan;
2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) **Manfaat praktis**, diharapkan akan berguna bagi Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebagai informasi untuk melakukan berbagai upaya dalam peningkatan produktivitas Pemeriksa Paten, sehingga Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebagai instansi pelayanan publik di bidang hukum dapat memberikan pelayanan yang semakin baik.
- b) **Manfaat akademis**, dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kajian bagi lingkungan akademis, khususnya kajian yang berhubungan dengan upaya-upaya peningkatan produktivitas. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain yang berminat pada kajian produktivitas Pemeriksa Paten.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan tulisan ilmiah ini terdiri dari 6 (enam) bab, yang secara garis besar sistematika penulisannya sebagai berikut:

- **Bab I**

Pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

- **Bab II**

Membahas kerangka teori dan kerangka konseptual yang melandasi penelitian ini guna memahami dan memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. Bab ini juga mengungkapkan tentang kerangka pemikiran penelitian, hipotesis dan definisi operasional variabel penelitian.

- **Bab III**

Membahas tentang metode penelitian yang mencakup populasi dan sampling, teknik pengumpulan dan pengolahan data serta teknik analisis data.

- **Bab IV**

Membahas mengenai gambaran umum Direktorat Paten Ditjen HKI sebagai instansi pemerintah yang ditugasi untuk mengembangkan dan mengelola sistem paten di Indonesia.

- **Bab V:**

Merupakan bab yang akan menganalisis data penelitian di lapangan, yang meliputi karakteristik sampel penelitian, hasil pengolahan data penelitian berupa deskriptif statistik, tabel, grafik, dan hasil analisis hubungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta upaya untuk meningkatkan produktivitas Pemeriksa Paten.

- **Bab VI**

Bab terakhir yang berisi kesimpulan hasil penelitian, limitasi penelitian, dan saran untuk mengatasi setiap permasalahan dari variabel-variabel bebas penelitian ini terhadap produktivitas Pemeriksa Paten.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Dalam landasan teori ini, penulis akan mendeskripsikan konsep-konsep yang berhubungan dengan produktivitas, pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi. Selain itu, penulis juga akan menjelaskan kerangka pemikiran, hipotesis, dan definisi operasional variabel penelitian serta penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

##### **2.1.1 Konsep Produktivitas**

Istilah produktivitas secara resmi dalam dunia literatur ilmiah telah diungkapkan sejak lebih dari 2 abad yang lalu pada tahun 1776 ketika pertama kali dikemukakan oleh Quenay dalam sebuah artikel. Walaupun telah dikenal sejak lama dalam dunia ilmiah, namun dalam prakteknya masih terdapat perbedaan-perbedaan dan kesulitan di dalam mendefinisikan apalagi mengukur produktivitas kerja suatu organisasi. Hal ini bisa dipahami karena setiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda dari organisasi yang lainnya, bahkan pengukuran produktivitas antar bagian dan antar individu di dalam organisasi yang sama pun bisa berbeda. Sebagai contoh, produktivitas seorang Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten tentunya akan berbeda dengan seorang staf sertifikasi, walaupun mereka berada pada direktorat yang sama.

Produktivitas didefinisikan oleh para ahli menurut tujuan organisasi masing-masing. Produktivitas pada organisasi swasta/bisnis tujuannya untuk mencari keuntungan, sedangkan pada organisasi pemerintah lebih berorientasi kepada pemberian pelayanan terhadap masyarakat, disamping bertujuan juga untuk keuntungan.

Dalam kaitannya dengan definisi produktivitas di sektor bisnis dan publik, Kasim (1993:20) menjelaskan bahwa konsep produktivitas di sektor bisnis berbeda dengan sektor publik (pemerintahan) karena ada perbedaan pokok yang mendasar. Kasim mengutip pendapat Balk (1976) yang mengatakan bahwa produktivitas dalam organisasi pemerintahan juga harus diukur dari segi kualitas hasil yang dipersembahkannya kepada masyarakat, yaitu sampai seberapa jauh hasil tersebut sesuai dengan standar yang diinginkan. Standar ini meliputi ciri-ciri dari output, misalnya berapa unit atau event yang dihasilkan, bagaimana jadwal penyelesaiannya (*timeliness*). Selanjutnya, Kasim (1993:22) menjelaskan bahwa "unsur kualitas tidak tercermin dari rasio output terhadap input organisasi publik sebab tidak ada harga pasarnya, sehingga perlu memasukkan kriteria mengenai standar dari output ke dalam perhitungan produktivitas organisasi di sektor publik. Dengan demikian, pengertian produktivitas di sektor publik adalah seperti persamaan berikut:

**Produktivitas = Efisiensi dan Efektifitas**

$$= O/I + O/S$$

dimana: O: output; I : input; S : standar

Berdasarkan rumus persamaan produktivitas organisasi publik di atas dapat dipahami bahwa pengukuran produktivitas tidak bisa ditentukan hanya dari segi ekonomi saja (rasio output terhadap input) karena tidak ada mekanisme pasarnya, sehingga perlu memasukkan unsur kualitas (standar) yang proses penentuannya melalui proses politik. Hal ini berbeda dengan sektor bisnis yang standar kualitasnya secara implisit ditentukan melalui mekanisme pasar.

Dalam *Encyclopedia of Professional Management* (1985) produktivitas didefinisikan sebagai:

“suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dan dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan. Dengan kata lain, merupakan ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan”.

Sedangkan menurut Dewan Produktivitas Nasional sebagaimana dikutip oleh Simanjuntak (1985:30), produktivitas adalah: “suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”

Pendapat lain, seperti dikemukakan Cascio (1992:13), produktivitas sebagai *"..a measure of the output of goods and services relative to the input labor, material and equipment"*.

Pengertian yang sama juga diberikan oleh Werther dan Davis (1996:8), yang mendefinisikan produktivitas sebagai berikut: *"Productivity is the ratio of an organization's outputs (good and services) to its inputs (people, capital, materials, and energy)"*.

Pengertian produktivitas menurut Hasibuan (1999:176) adalah "perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Oleh karenanya, kenaikan tingkat produktivitas hanya dimungkinkan apabila ada peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan dan tenaga, sistem kerja, dan teknik produksi, serta didukung dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya"

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diperoleh suatu pemahaman bahwa suatu organisasi akan dapat meningkatkan produktivitasnya, pada saat organisasi tersebut mampu menemukan metode-metode baru dalam memanfaatkan sumber daya yang lebih sedikit untuk memproduksi outputnya dalam jumlah yang sama atau lebih besar. Melalui peningkatan produktivitas, organisasi akan dapat mengurangi biaya-biaya, menghemat sumber daya, dan meningkatkan keuntungan, sehingga dengan adanya peningkatan keuntungan dapat memungkinkan organisasi memberikan kompensasi dan kondisi kerja yang lebih baik kepada para pegawainya. Hal tersebut membuat

kualitas hidup karyawan menjadi lebih baik dan memotivasi mereka untuk lebih produktif.

Sedangkan menurut *International Labour Organization* (ILO, 1986) dalam Hasibuan (1996:127) mengemukakan bahwa produktivitas adalah:

"perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung".

Sumber-sumber yang dimaksud dapat berupa : tanah, bahan baku, bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan tenaga kerja.

Secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain, bahwa produktivitas mengandung dua dimensi, dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian kinerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil yang dapat dihemat akan semakin rendah

tingkat efisiensinya. Efektifitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektifitas, walau terjadi peningkatan efektifitas, efisiensinya belum tentu meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas, produktivitas memiliki rumus sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Rumus Produktivitas**

<b>Produktivitas</b>	<b>Efektivitas Menghasilkan</b>
	<b>Efektivitas Menggunakan</b>

Menurut Mali (1978) seperti dikutip Gaspersz (2000:18) menyatakan bahwa "produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, kualitas, hasil-hasil, merupakan komponen dari usaha-usaha produktivitas".

Sedangkan menurut Larsen sebagaimana dikutip oleh Sedarmayanti (1995) dalam Umar (2000:11), unjuk kerja (*job performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Konsep produktivitas menurut piagam Oslo 1984 (Ravianto, 1985) dalam Anoraga dan Suyati (1995:119) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas adalah konsep universal, artinya menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber daya.
2. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.
3. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan modal, keterampilan, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber daya lainnya. Untuk perbaikan kehidupan yang bermanfaat bagi seluruh kehidupan manusia, melalui pendekatan konsep produktivitas secara menyeluruh.
4. Produktivitas berbeda masing-masing negara sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam melaksanakan pendidikan pelayanan dan komunikasi.
5. Produktivitas lebih sekedar dari ilmu, teknologi dan teknik -

teknik manajemen, akan tetapi juga mengandung filosofis dan sikap yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk mencapai mutu kehidupan yang baik.

Dewasa ini, masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya terjadinya pemborosan sumberdaya dan ketidaktercapaian target yang telah ditentukan, baik pada level kelompok maupun level individu.

Muchdarsyah (1992:56) menjelaskan bahwa secara umum produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses), produksi, umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal (baik lokal, nasional, regional maupun internasional).

Sedangkan Djellah and Gallouj (2008:171) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada *public service* adalah: (1) *manpower*, (2) *systems and procedures*, (3) *organization structure*, (4) *management style*, (5) *work environment*, (6) *technology*, and (7) *materials*.

Lebih lanjut, Djellah and Gallouj (2008:171) mengungkapkan *management action* untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja pada *public service*, yaitu:

- a. *Train employees in areas related to their work*
- b. *Determine and disseminate positive value*

- c. *Motivate employees to produce excellent work*
- d. *Encourage the involvement of employees in objective setting for organization and in the productivity problem-solving process*
- e. *Create effective communications in the departement/office;*
- f. *Set performance standards for employees;*
- g. *Place employees in the job which are in line with their ability and skill.*

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa produktivitas tenaga kerja pada *public service* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pelatihan, *positive value*, motivasi, keterlibatan para pegawai dalam proses-proses pemecahan masalah, komunikasi yang efektif, adanya standar kinerja, dan penempatan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya

Menurut Bernandin dan Russel dalam Gomes (2003:160), bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor:

- *Knowledge,*
- *Skills*
- *Abilities*
- *Attitudes, dan*
- *Behaviors*

dari para pekerja yang ada di dalam organisasi, sehingga banyak program-program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal di atas sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa produktivitas yang optimal akan dapat dicapai jika para pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang baik.

Sedangkan menurut Ravianto (1998:4), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: "pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi".

Pendapat lain, dikemukakan oleh Anoraga (1992:34) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: "(1) pekerjaan yang menarik; (2) upah yang baik; (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan; (4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan; (5) lingkungan atau suasana kerja yang baik; (6) promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan organisasi/perusahaan; (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi; (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi; (9) kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja; dan (10) disiplin kerja yang keras".

Menurut Kurosawa (1980:96-135) bahwa produktivitas pekerja sebagai suatu variabel dipengaruhi oleh faktor-faktor subjektif dan objektif yang keduanya ada yang bersifat kualitatif dan ada pula yang bersifat kuantitatif. Faktor-faktor subjektif yang

bersifat kualitatif yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemauan (*will*), dan yang bersifat kuantitatif yaitu intensitas kerja (kecepatan, resiko pekerjaan, dan tingkat kesulitan pekerjaan, dan lamanya waktu bekerja. Sedangkan faktor-faktor objektif-kualitatif yaitu peralatan, metode, organisasi, dan kondisi alam. Adapun faktor-faktor objektif-kuantitatif yaitu skala dan rate operasi serta manajemen.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Sutermeister sebagaimana dikutip oleh Walker (1980:177) dapat dibedakan dalam dua kelompok faktor, yaitu:

#### 1. Faktor Potensi diri

Termasuk dalam kelompok ini adalah faktor-faktor yang bersumber dari diri karyawan itu sendiri yang sudah ada sebelum yang bersangkutan bekerja di organisasi, yang dibagi dalam :

- a. faktor fisiologis (jenis kelamin, umur, fisik)
- b. faktor psikologis (pendidikan, pengalaman, sikap, dan motivasi)

#### 2. Faktor Stuasional

##### a. faktor sosial budaya

- sistem pengawasan;
- lingkungan sosial;
- upah, gaji, kompensasi;
- pelatihan;
- budaya organisasi;
- kesejahteraan; dan

- kebijakan organisasi lainnya.

b. faktor fisik pekerjaan

- peralatan kerja;
- lingkungan fisik;
- mesin, bahan; dan
- metode kerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (1985:35), produktivitas kerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan;
- b. Sarana pendukung (lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai);
- c. Suprasarana (Kebijakan pemerintah, manajemen).

Menurut Mali dalam Yuniarsih dan Suwatno (2005:160), bahwa bahwa produktivitas kerja merupakan sinergi dari semua faktor yang terbentuk pada empat level yaitu: (a) pada level keempat (tertinggi), yang berpengaruh langsung pada produktivitas secara langsung adalah efektivitas (*performance*) dan efisiensi (penggunaan sumber-sumber); (b) pada level ketiga, terdiri atas kemampuan (*skills*), motivasi, metode dan biaya; (c) pada level kedua, terdiri atas kepemimpinan (*leadership*), pengalaman suasana (*climate*), insentif, jadwal kerja (*schedule*), struktur organisasi, teknologi dan material; dan (d) pada level pertama, terdiri dari kecakapan (*ability*), gaya (*style*), latihan (*training*), pengetahuan (*knowledge*), kondisi fisik, rekan, bentuk

tugas (*job design*), tujuan (*goal*), kebijakan, standar, perlengkapan, dan kualitas

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas, pada akhirnya dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah kondisi untuk dapat mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individu, kelompok maupun organisasi. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi.

### 2.1.2 Konsep Pelatihan

Untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan, maka input organisasi yang disebut "sumber daya manusia" harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan, karena pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas sehingga meningkatkan pula produktivitasnya. Keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui program pelatihan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh *Walker (1992:122)*:

*"training and education is the principle for developing skills and abilities of employees other than through job assignments. It is also important as a way to implement strategy because it influence employee value, attitudes, and practices; it is a primary communications vehicle controlled by management"*.

Dari pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh Walker di atas, pelatihan penting untuk menetapkan strategi, karena dengan pelatihan maka akan mempengaruhi nilai dan sikap diri pegawai. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan, sedangkan keterampilan dan kemampuan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga terdapat hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja.

Friedmen & Yarbrough (1985:4) mengemukakan pendapatnya mengenai pelatihan sebagai berikut: *"The trainer's role is to facilitate trainee's movement from status quo toward the ideal."* Pendapat ini mengajarkan bahwa pelatihan adalah suatu upaya perubahan dari pegawai yang mengikuti pelatihan dari produktivitas apa adanya, meningkat menuju pada produktivitas yang ideal. Pendapat Friedmen & Yarbrough ini menyiratkan suatu makna bahwa terdapat hubungan langsung yang positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai, artinya pelatihan yang diberikan kepada para pegawai akan menjadikan pegawai tersebut dapat bekerja lebih ideal atau lebih bagus jika dibandingkan dengan sebelum mengikuti pelatihan.

Sedangkan pakar yang lain di bidang ini, seperti Bailey (1989:387) menyatakan bahwa *"training is the systematic acquisition of skill, knowledge and attitude that lead to an*

*acceptable level of human performance on specific activity in a given context”.*

Pernyataan Bailey di atas menjelaskan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap diri menuju suatu tingkat kinerja pegawai pada suatu aktifitas khusus, termasuk produktivitas yang makin tinggi.

Selanjutnya Siagian (2002:160) mengemukakan berbagai alasan mengapa pelatihan diselenggarakan. Adapun alasan yang dimaksud sebagai berikut:

1. *Menurunnya produktivitas kerja;*
2. *Jika para karyawan sering berbuat kesalahan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya;*
3. *Jika organisasi menghadapi tantangan baru;*
4. *Apabila karyawan ditempatkan pada tugas yang baru; dan*
5. *Jika manajemen dan para karyawan sendiri merasakan bahwa pengetahuan, kemahiran, dan keterampilan para karyawan sudah ketinggalan zaman*

Dari berbagai alasan mengenai penyelenggaraan pelatihan yang dikemukakan oleh Siagian sebagaimana di atas, ternyata untuk menghasilkan pelatihan yang efektif, maka pelatihan harus direncanakan dengan baik, sasaran dari pelatihan harus ditetapkan sejak awal, peserta pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diadakan, lama pelatihan harus sesuai

dengan jumlah materi yang akan disampaikan serta instruktur pelatihan harus yang berkompeten di bidangnya.

Ivancevich (1995:429) mengungkapkan pendapatnya tentang pelatihan, yaitu: *training is the systematic process of altering the behaviour of employees in a direction to increase organization goals. Training is related to present job skill and abilities.*

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil suatu pemahaman bahwa melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari pegawai yang diperoleh melalui pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karenanya, semakin banyak jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai dan semakin lama seorang pegawai mengikuti pelatihan yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaannya, seharusnya semakin tinggi pula produktivitas kerja dari pegawai tersebut. Namun, karena faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang bukan hanya faktor pelatihan, maka dalam kenyataannya tidak selalu demikian.

Siagian (2002:161) menjelaskan manfaat yang dapat dipetik dari penyelenggaraan pelatihan yang efektif. Manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

*"Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik baik oleh organisasi, oleh berbagai kelompok kerja, dan oleh para karyawan sendiri. Misalnya, organisasi memiliki para karyawan yang mampu*

berkarya dengan hasil yang memuaskan karena pengetahuan dan keterampilannya yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Dikarenakan adanya perilaku yang mendorong, mereka termotivasi bekerja keras; dan karena mereka mampu bekerja secara mandiri, yang berakibat 'membebaskan' para manajer melakukan bimbingan, pengarahan, pembinaan, dan pengawasan ketat, maka manajer mempunyai waktu yang lebih banyak untuk mencurahkan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial yang lain yang akan lebih menjamin keberhasilan perusahaan guna mencapai tujuan dan berbagai sasarannya".

Sedangkan menurut Werther and Davis (1996:235) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

- *Benefit's to the individual which in turn ultimately should benefit the organization;*
- *Helps the individuals in making to the decisions and effective problem solving;*
- *Through training and development, motivational variable of recognition achievement, growth, responsibility and advancement are internalized and operational;*
- *Aids in encouraging and achieving self deveiopment and self confidence;*
- *Helps a person handle stress, tension, frustration and conflict;*
- *Provides information for improving leadership, knowledge,*

- communication skills and attitudes;*
- *Increase job satisfaction and recognition;*
  - *Move a person toward personal goals while improving interaction skills;*
  - *Provides trainee an avenue for growth and a way in his/her on future;*
  - *Develops a sense of growth in learning;*
  - *Helps a person develop speaking and listening skills, also writing skills*
  - *Helps eliminate fear in attempting new tasks.*

Dari penjelasan di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak manfaat atau peranan pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Adanya pelatihan bisa menjamin tersedianya pegawai-pegawai dalam organisasi yang mempunyai keahlian dan terampil. Disamping itu, orang yang terlatih dan terdidik dengan baik biasanya dapat berpikir dengan kritis. Melalui pelatihan, para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja dengan lebih efisien.

Berkaitan dengan hubungan antara pelatihan dengan produktivitas dapat dilihat dari apa yang dikemukakan oleh Sibthorpe (1994:14) tentang manfaat dilakukannya pelatihan, yaitu untuk:

- 1) mengantisipasi adanya perubahan tugas;
- 2) meningkatkan produktivitas kerja;

- 3) meningkatkan keterampilan kerja;
- 4) mereduksi kesalahan kerja; dan
- 5) memperoleh standarisasi.

Smith mengemukakan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi dalam memberi kontribusi pada tiga hal, yaitu:

1. *Training and development has the potential to improve labor productivity.*
2. *Training and development can improve the quality of that output; a more highly trained employee is not only more competent at that job but also more aware of the significance of his or her actions.*
3. *Training and development improves the ability of the organisation to cope with change; the successful implementation of change whether technical (in the form of new technologies) or strategic (new products, new markets, etc) relies on the skills of the organisation's members.*

Saat di mana kompetisi antar organisasi berlangsung sangat ketat, persoalan produktivitas menjadi salah satu faktor penentu keberlangsungan organisasi, disamping persoalan kualitas dan kemampuan pegawai. Program pelatihan menurut Smith dapat membantu pencapaian ketiga persoalan tersebut pada tingkat organisasional.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Simamora

(1995:290) tentang manfaat pelatihan yaitu:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas;
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima,
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan;
- 4) Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia;
- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.

Untuk menjelaskan pentingnya pelatihan bagi peningkatan produktivitas kerja, Gasperesz (2000:130) dengan mengambil contoh perusahaan RICOH yang telah membuktikan keberhasilannya dengan menerapkan sistem belajar terus menerus melalui pelatihan yang disebut rencana belajar strategik

### 2.1.3 Konsep Motivasi Kerja

Produktivitas seorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya umumnya dipengaruhi oleh tiga hal utama, yaitu: kemampuan, keinginan atau daya dorong, dan faktor lingkungan. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kriteria yang dimiliki yang bersangkutan, yaitu antara lain: pendidikan, pengalaman, dan karakteristik individu (umur, jenis kelamin, kondisi fisik dsb); sedangkan keinginan atau daya dorong lebih dipengaruhi oleh hal-hal yang ada di dalam dan di luar diri seseorang yang mendorong orang

tersebut melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Biasanya keinginan tersebut berkaitan dengan kepentingan dan upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri seseorang maupun kelompok.

Daya dorong yang ada di dalam diri seseorang atau motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melaksanakan pekerjaan dengan cara tertentu.

Di dalam lingkup pekerjaan, menurut Amstrong (1999:48) motivasi beroperasi dalam dua cara. Pertama, orang dapat memotivasi dirinya sendiri dengan mencari, menemukan dan melakukan pekerjaan yang membawa mereka pada harapan bahwa tujuan mereka akan tercapai. Kedua, orang dapat dimotivasi oleh pimpinan/manajemen melalui beberapa metode seperti gaji, promosi dan penghargaan. Motivasi yang pertama oleh Amstrong disebut sebagai *intrinsic motivation*, sedangkan yang kedua adalah *extrinsic motivation*.

Pendapat yang dikemukakan oleh Ivanchevich (1995:56) tentang motivasi, yaitu: *motivation is that set of attitudes that predisposes a person to act in a specific goal-directed way. Motivation is thus an inner state that energizes, channels, and sustains human behaviour to achieve goals.*

Dari definisi di atas, bisa diperoleh suatu pemahaman bahwa motivasi merupakan sikap yang ada di dalam diri seseorang yang

menjadi penyebab dan mendorong orang tersebut bertindak dalam upaya mencapai suatu tujuan tertentu. Tindakan disini berarti kegiatan seseorang yang mengandung suatu motivasi tertentu yang memang dikehendaki oleh orang tersebut. Dengan demikian, tidak semua tindakan didorong oleh motivasi, karena tindakan yang tidak dikehendaki atau dilakukan dengan tidak sadar tidak ada motivasinya.

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja bagi pegawai, banyak teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah:

**a. Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hierarchy*).**

Teori hirarki kebutuhan pertama kali dikemukakan oleh Abraham H Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 5 (lima) hirarki yang disusun berdasarkan prioritas, yaitu (Ivancevich & Matteson:149):

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan penyembuhan dari rasa sakit. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau yang paling dasar yang diperlukan untuk kelangsungan hidup;
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and security*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari ancaman dan bahaya;
- 3) Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan cinta (*Belonginess, social and love*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh

kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai;

- 4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk diakui, dihormati, dan dihargai oleh orang lain (prestise); Pengakuan atau prestise dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya: meja dan kursi yang istimewa, memakai dasi untuk membedakan dengan anak buah, dan sebagainya.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self-actualization*), yaitu kebutuhan untuk membuktikan kemampuan dengan menggunakan seluruh keterampilan dan potensi yang dimiliki guna mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau yang sulit dicapai orang lain.

Menurut teori Maslow, seseorang akan terlebih dahulu berupaya memenuhi kebutuhan dasarnya atau kebutuhan yang paling mendesak sebelum meningkat ke upaya pemenuhan kebutuhannya yang lebih tinggi. Kebutuhan akan menjadi motivator penggerak jika kebutuhan tersebut belum terpenuhi. Dengan demikian, bila mengacu pada teori ini, sebuah organisasi dalam rangka memotivasi pegawainya harus mempunyai kemampuan dalam memahami dan melihat kebutuhan yang terpenting atau pada level apa kebutuhan pegawai tersebut berada. Bagi pegawai yang masih mempunyai kebutuhan fisiologis, maka alat motivasi yang biasa digunakan adalah dengan pemberian kenaikan gaji/upah, atau

tunjangan perumahan. Sedangkan terhadap pegawai yang kebutuhannya lebih pada aktualisasi diri, maka motivasi yang dilakukan adalah dengan memberi pekerjaan/tugas yang menantang serta membutuhkan keahlian dan kreatifitas pegawai tersebut. Dengan kata lain, bagi pegawai yang merasa bahwa ia telah dibayar cukup atas pekerjaannya, maka faktor uang tidak lagi menjadi motivator yang ampuh untuk orang tersebut.

#### **b. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg.**

Teori motivasi dua faktor atau teori motivasi-higiene dari Frederick Herzberg menyatakan bahwa hubungan seorang individu pada kerjanya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja ini dapat sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dari individu tersebut (Robbins, 1996:201). Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg mengungkapkan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Kondisi yang pertama disebut faktor *motivator*, yakni yang dapat memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja giat dan lebih baik terdiri dari:

- a. prestasi (*achievement*)
- b. pengakuan (*recognition*)

- c. pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
- d. tanggung jawab (*responsibilities*)
- e. pengembangan potensi individu (*advancement*)

Faktor-faktor motivator di atas menggambarkan hubungan karyawan dengan apa yang dikerjakannya, yaitu kandungan kerjanya, prestasi yang dicapai dan peningkatan dalam tugasnya. Agar bisa mendorong sifat kerja yang positif pada para pegawai, maka menurut Herzberg, pimpinan organisasi harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh agar faktor-faktor motivator memberikan motivasi kepada para pegawainya sebagai berikut (Manullang, 2001:179):

- 1) Keberhasilan pelaksanaan (*Achievement*). Agar pegawai dapat berhasil dalam mengerjakan tugasnya, maka pemimpin harus mempelajari pegawainya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berusaha mencapai hasil. Pemimpin harus memberi dukungan agar pegawai mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa pegawai tersebut tidak dapat dikuasainya. Bila pegawai telah berhasil, pimpinan harus menyatakan keberhasilan tersebut.
- 2) Pengakuan (*Recognition*). Pemimpin harus memberikan pengakuan akan keberhasilan pegawainya dengan berbagai cara, seperti memberi penghargaan, hadiah, pujian, promosi dan sebagainya.

- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*). Pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan meyakinkan, sehingga pegawai mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan serta mengusahakan agar setiap pegawai sudah tepat dalam pekerjaannya.
- 4) Tanggung jawab (*Responsibilities*). Agar tanggung jawab benar-benar menjadi faktor motivator bagi pegawai, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipatif akan membuat pegawai sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Pengembangan (*Advancement*). Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan dirinya, dengan memberikan pekerjaan yang lebih menantang, serta mengirim pegawai untuk mengikuti program pelatihan.
- 6) Promosi. Pimpinan harus dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk dapat menduduki satu jabatan tertentu bila memang bawahan tersebut memiliki kompetensi.

Sedangkan faktor yang kedua dari teori Herzberg disebut sebagai *hygiene factors* adalah hal-hal yang dapat menimbulkan rasa ketidak-puasan (*dissatisfier*) pada karyawan terdiri dari:

- gaji atau upah (*wages or salaries*)
- kondisi kerja (*working conditions*)

- kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and admnistration*)
- hubungan antar individu (*interpersonal relation*)
- pengawasan (*supervisor*)

Jika faktor-faktor hygiene tersebut diperbaiki atau ditingkatkan, maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi jika dibiarkan menurun, maka pegawai akan merasa kecewa dan menimbulkan ketidak-puasan. Faktor *hygiene* perlu untuk diperhatikan karena orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan dapat tercapai sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan terlebih dahulu dihilangkan. Agar kekecewaan dapat diminimalisir, maka pimpinan harus melakukan tindakan sebagai berikut:

- (a) Gaji atau Upah. Pimpinan harus bisa menilai apakah jabatan yang ada di bawahnya mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika tidak sesuai, maka pimpinan harus mengajukan usulan perubahan kepada atasannya.
- (b) Kondisi Pekerjaan. Harus diupayakan agar kondisi pekerjaan dalam keadaan nyaman, baik dari segi fisik maupun lingkungan pekerjaan.
- (c) Kebijakan Organisasi. Harus diupayakan adanya kesesuaian antara kebijakan yang tertulis dengan praktek

pelaksanaannya. Penerapan kebijakan harus bersifat transparan, adil dan proporsional.

(d) Hubungan antar Individu. Pimpinan harus mempunyai kemampuan interpersonal atau *human skill*, sehingga bisa membangun kerja sama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

(e) Pengawasan. Pimpinan harus berupaya terus meningkatkan kemampuannya dilihat dari segi teknis pekerjaan maupun caranya melakukan supervisi.

### c. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Alderfer.

Teori ERG dari Alderfer yang mempunyai kesamaan dengan teori Maslow, menggambarkan tentang tiga kelompok utama kebutuhan dasar manusia yaitu:

- 1) *Existence needs*. Kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan dasar/fisik dari eksistensi seseorang, seperti makan, minum, gaji dan kondisi kerja;
- 2) *Relatedness needs*. Kebutuhan untuk berinteraksi yang terpuaskan dengan adanya hubungan interpersonal dan sosial yang mempunyai arti bagi orang tersebut;
- 3) *Growth needs*. Kebutuhan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, yang terpuaskan bila seseorang bisa memberikan kontribusi yang produktif dan kreatif kepada organisasi.

Perbedaannya dari teori Maslow adalah, teori ERG tidak terlalu menekankan pada urutan hirarki kebutuhan. Seseorang bisa saja dalam waktu yang bersamaan memuaskan lebih dari satu kebutuhan. Selain itu, menurut Maslow seseorang akan tetap ada di suatu tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Sedangkan menurut teori ERG adanya hambatan untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, akan menimbulkan keinginan seseorang untuk meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah. Seseorang yang kebutuhan aktualisasi dirinya tidak terpuaskan, mungkin akan meningkatkan keinginan untuk memperoleh uang atau kompensasi yang lebih tinggi.

#### **d. Teori Kebutuhan McClelland.**

Teori motivasi dari David McClelland mengemukakan adanya tiga jenis kebutuhan yang mempengaruhi perilaku atau memotivasi seseorang di suatu lingkungan kerja (Robbins, 1996:205), yaitu:

- (a) **Kebutuhan untuk berprestasi (*need for Achievement =nAch*).** Kebutuhan akan prestasi yaitu dorongan untuk mengungguli orang lain. Hal ini tercermin dari keinginan dimana dia mengemban tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

(b) **Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for Affiliation =nAff*).**

Kebutuhan untuk afiliasi yaitu kebutuhan yang ditujukan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, senang bekerjasama dan akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama

(c) **Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power =nPow*).**

Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan yang mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan padanya.

#### **2.1.4 Konsep Iklim Organisasi**

Setiap organisasi dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungan, baik internal maupun eksternal, karena organisasi merupakan sebuah sistem sosial. Penelitian tentang variasi lingkungan dalam organisasi tidak akan lengkap tanpa mempertimbangkan sifat lingkungan internal. Sudah banyak perhatian yang diarahkan pada terwujudnya pengertian yang lebih baik mengenai bagaimana perbedaan pandangan anggota terhadap organisasi yang berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku mereka dalam pekerjaan. Lingkungan ini biasa disebut iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Menurut Davis (1996:21) bahwa iklim organisasi adalah "lingkungan manusia yang mana para pegawai dalam organisasi

melakukan pekerjaan mereka". Berdasarkan pengertian ini, jelas bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan kerja yang ada dan dihadapi oleh manusia yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sedangkan pengertian mengenai lingkungan kerja menurut Richard M. Steers (1985:123), *"iklim yang meliputi sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerja sehubungan dengan organisasi mereka. Dengan demikian, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasar pola perilaku yang dimilikinya"*

Dari pengertian di atas dapat dimengerti bahwa para pekerja senantiasa berinteraksi dengan lingkungan kerja dimana pekerja tersebut bekerja, yang pada prinsipnya setiap pekerja mampu beradaptasi dengannya, sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap, nilai, norma dan perasaan setiap pekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi produktivitas pekerja. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Sagir (1985:12), yang menyebutkan bahwa *"berdasarkan teori produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan pekerjaan atau iklim organisasi"*.

Lebih lanjut Sagir (1985:38) juga berpendapat bahwa *"lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat menciptakan"*

*produktivitas karyawan yang lebih tinggi dari pada bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan”.*

Burker dalam Cooper (1990:77-79) menyebutkan bahwa, "lingkungan fisik (*physical environment*) adalah salah satu dari 6 (enam) faktor penimbul stres dalam bekerja yang meliputi; kepadatan dan kesemrawutan (*density and crowding*), kebisingan (*high noise level*), vibrasi (*vibration*), gerakan udara dan warna latar belakang (*air movement and background colour*), serta iluminasi (*illumination*)". Keenam faktor penimbul stres (*stressor*) tersebut adalah: lingkungan fisik (*physical environment*), struktur organisasi dan karakteristik pekerjaan (*organizational structure and job characteristics*), hubungan kerja (*relationships*), pengembangan karir (*career development*), dan konflik dalam keluarga/bekerja (*work-family conflict*)".

Selanjutnya Soerjani (1993:4) menyebutkan, bahwa *ilmu lingkungan mempunyai kaitan erat dengan ilmu-ilmu lain seperti dengan antropologi, ilmu kesehatan, teknologi dan lain sebagainya, sehingga manusia memperoleh lingkungan hidup yang baik dan sehat, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun dalam lingkup kegiatan sehari-harinya.*

Menurut Robbins (1994: 239), bahwa "ada tiga dimensi yang terdapat pada setiap lingkungan organisasi, yaitu kapasitas (*capacity*), mudah menguap (*volatility*), dan kompleksitas (*complexity*). Kapasitas lingkungan merujuk pada tingkat sejauh

mana ia dapat mendukung pertumbuhan. Lingkungan yang kaya dan tumbuh menghasilkan sumber yang berlebihan, yang dapat menyangga organisasi waktu terjadinya kelangkaan yang relatif. Tingkat ketidakstabilan pada sebuah lingkungan dimasukkan ke dalam dimensi volatility, jika terdapat tingkat perubahan yang tidak dapat diprediksi, lingkungan tersebut adalah dinamis. Hal ini menyukarkan manajemen untuk meramalkan secara tepat kemungkinan yang diasosiasikan dengan berbagai alternatif keputusan. Pada sisi lain, terdapat sebuah lingkungan stabil. Akhirnya, lingkungan tersebut harus dinilai dalam hubungannya dengan kompleksitas, yaitu tingkat dari heterogenitas dan konsentrasi di antara elemen-elemen lingkungan. Lingkungan yang sederhana adalah homogen dan terkonsentrasi.

Sedangkan menurut Litwin & Stringer (1968:45), bahwa iklim "organisasi dapat diukur melalui persepsi dan perasaan anggota-anggota terhadap sembilan dimensi, yaitu: struktur, tanggung jawab, imbalan, kesediaan menerima resiko, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, dan identitas".

Menurut Taveira dkk (2003: 283), lingkungan kerja adalah dukungan supervisor, kejelasan tugas, orientasi tugas, dan inovasi. Dukungan supervisor adalah kepemimpinan dan dorongan terhadap para pekerja. Kejelasan tugas adalah hasil dari definisi dan komunikasi yang jelas dari aturan-aturan pimpinan. Orientasi tugas adalah fokus terhadap tujuan dan peningkatan resolusi

*konflik. Inovasi adalah dorongan dan dukungan bagi kreatifitas dan solusi-solusi yang menarik.*

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Rensis Likert tentang pengukuran iklim organisasi seperti yang dikutip oleh Davis & Newstrom (1996:24-25), dilakukan dengan mengembangkan instrumen yang berfokus kepada gaya manajemen yang diterapkan, terdiri dari faktor-faktor: kepemimpinan, motivasi, komunikasi, interaksi, pengaruh, pengambilan keputusan, penyusunan tujuan, dan pengendalian. Dalam survey tersebut para responden diberikan kontinum pilihan untuk setiap butir kuesioner yang dapat menunjukkan apakah organisasi yang bersangkutan cenderung memiliki iklim otokratis yang sangat terstruktur atau iklim yang lebih parsipatif dan berorientasi manusia. Selanjutnya, dikatakan bahwa Likert menyimpulkan, iklim yang lebih berorientasi manusia menghasilkan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar.

Cambell dan rekan dalam penelitian mereka seperti dikutip Steers (1985:122) mengembangkan ukuran yang relatif independen dari dimensi iklim dengan mengidentifikasi sepuluh dimensi iklim pada tingkat organisasi secara keseluruhan yaitu:

- 1) Struktur tugas. Adanya pembagian kerja yang jelas dalam organisasi, dimana setiap anggota organisasi mempunyai tugas yang jelas dan juga wewenang yang seimbang dengan tugas yang harus dijalankan.

- 2) Hubungan imbalan – sanksi. Tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa, dan bukan pada pertimbangan-pertimbangan lain seperti senioritas, favoritisme dan seterusnya.
- 3) Sentralisasi keputusan. Menunjukkan pembagian kekuasaan menurut hirarki dalam organisasi, antara lain ditunjukkan dengan jenis dan jumlah keputusan yang boleh ditetapkan pada setiap hirarki.
- 4) Tekanan pada prestasi. Keinginan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Tekanan pada pelatihan dan pengembangan. Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi karyawannya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan pengembangan karyawan secara tepat.
- 6) Keamanan versus resiko. Tingkat batas kebutuhan keamanan dan keselamatan yang berisikan perlindungan dari ancaman fisik atau berkurangnya pendapatan.
- 7) Keterbukaan versus keterutupan. Tingkat batas karyawan lebih suka berusaha menutupi kesalahannya daripada menampilkan diri secara baik dan berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama.
- 8) Status dan semangat. Adanya perasaan umum di antara individu bahwa organisasi merupakan tempat kerja yang baik,

sehingga karyawan akan menampilkan semangat kerja yang kreatif dan inovatif.

- 9) Pengakuan dan umpan balik. Tingkat batas seorang individu mengetahui apa pendapat atasannya mengenai pekerjaannya serta tingkat batas dukungan manajemen atas dirinya.
- 10) Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum. Tingkat batas organisasi secara umum. Tingkat batas organisasi mengetahui apa tujuannya dan mengejanya secara luwes dan kreatif. Termasuk juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru dan keterampilan baru pada karyawan sebelum masalahnya menjadi gawat.

Timpe (1993:4), menyatakan bahwa iklim organisasi dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Adapun ukuran-ukuran kualitatif iklim organisasi dapat diukur dari dimensi-dimensi seperti :

- 1) Tanggung jawab.

Apabila dalam organisasi pengambilan keputusan dilakukan oleh satu orang pucuk pimpinan, berarti tanggung jawab di organisasi itu rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak pernah diberi kesempatan untuk memiliki tanggung jawab.

- 2) Konformitas.

Merupakan perasaan adanya pembatasan yang dikenakan dalam organisasi. Apabila dalam organisasi banyak sekali aturan yang harus dituruti para karyawan, pada hal aturan tersebut tidak ada relevansinya dengan pelaksanaan tugas,

maka organisasi dikatakan memiliki konformitas yang tinggi. Sebaliknya, jika sedikit sekali aturan yang dikenakan pada karyawan, kecuali yang sangat relevan dengan pelaksanaan tugas, iklim organisasi tersebut memiliki konformitas yang rendah.

3) Semangat kelompok.

Merupakan perasaan bahwa anggota saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar anggota dalam lingkungan kerja. Apabila dalam organisasi orang-orang saling mencurigai, tidak saling percaya, dan tidak ada perasaan kelompok, maka iklim tersebut dikatakan iklim organisasi dengan tema spirit yang rendah.

4) Penghargaan/imbalan.

Merupakan perasaan derajat anggota, bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik, daripada mereka diabaikan, dihukum jika sesuatu dilaksanakan salah. Apabila dalam organisasi, semua orang merasa berprestasi namun tidak mendapat penghargaan yang seimbang, tetapi apabila melakukan kesalahan kecil dihukum berat, maka situasi demikian dikatakan iklim organisasi dengan penghargaan rendah.

5) Standar.

Merupakan derajat perasaan anggota, bahwa organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan menyampaikan

keterikatan pada tujuan itu kepada anggota-anggotanya. Suatu organisasi dikatakan memiliki standar yang tinggi apabila standar hasil yang ditetapkan oleh pimpinan begitu tinggi, sehingga tidak ada seorang pun yang dapat mencapainya, walaupun dengan susah payah.

6) Kejelasan organisasi.

Merupakan derajat perasaan para anggota organisasi, bahwa segala sesuatu diorganisir dengan baik dan tujuan dirumuskan dengan jelas. Apabila dalam suatu organisasi prosedur kerja tidak jelas, orang-orang tidak mengetahui dengan pasti di mana tanggung jawab dan wewenangnya, maka iklim organisasi dikatakan dengan kejelasan rendah.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

### 1. Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah suatu upaya perubahan dari pegawai yang mengikuti pelatihan untuk menghasilkan produktivitas apa adanya menuju pada produktivitas yang ideal. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, sedangkan keterampilan dan kemampuan adalah dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga terdapat hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja.

Dengan demikian, dapat diduga terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai, artinya

semakin banyak pelatihan yang diberikan kepada para pegawai akan menjadikan pegawai tersebut dapat bekerja lebih ideal atau lebih bagus jika dibandingkan dengan yang sedikit mengikuti pelatihan.

## 2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap yang ada dalam diri seseorang yang menjadi penyebab dan pendorong orang tersebut untuk bekerja dalam upaya mencapai suatu tujuan tertentu atau memenuhi kebutuhan yang dinginkannya.

Motivasi kerja dari seorang pegawai akan muncul jika organisasi memberikan perhatian yang sungguh-sungguh agar faktor-faktor motivator memberikan motivasi kepada para pegawai. Selain itu, hal-hal yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari pegawai harus diminimalkan, sebab kepuasan seorang pegawai belum akan dapat direalisasikan sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan dihilangkan lebih dulu.

Dari uraian di atas, dapat diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan kata lain, jika semakin tinggi motivasi seorang pegawai untuk bekerja, maka akan semakin tinggi pula produktivitas dari pegawai tersebut.

## 3. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan kerja yang ada dan dihadapi oleh pegawai yang berada dalam

suatu organisasi yang mempengaruhi seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memacu para pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karenanya, setiap organisasi yang mengharapkan adanya perbaikan pada produktivitas, maka harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Dengan demikian, dapat diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai.

#### 4. Hubungan antara Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja

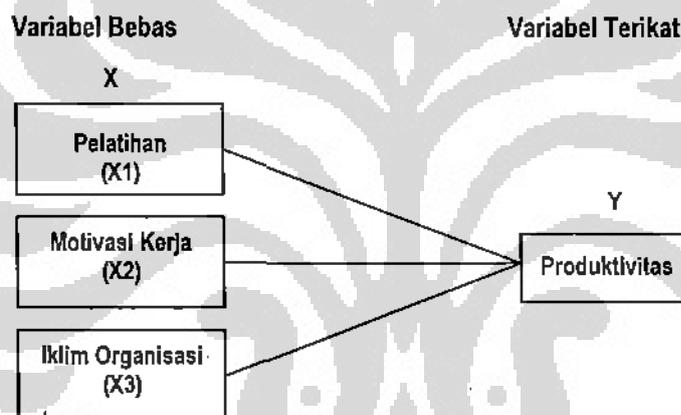
Diduga terdapat hubungan yang positif dari ketiga variabel bebas (pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikatnya.

Dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis, dapat menjamin tersedianya pegawai-pegawai dalam organisasi yang mempunyai keahlian dan terampil. Disamping itu, orang yang terlatih dan terdidik dengan baik biasanya dapat berpikir dengan kritis. Sehingga melalui pelatihan, para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja dengan lebih efisien. Pegawai yang telah terlatih dan terdidik dapat termotivasi untuk bekerja dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang selalu berubah-

ubah, sehingga pegawai tersebut senantiasa menunjukkan produktivitas kerja yang memuaskan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu seorang pegawai untuk termotivasi bekerja atau dengan kata lain, pegawai akan termotivasi untuk bekerja jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Kerangka berpikir sebagaimana yang diuraikan di atas dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini:

**Gambar 2.2: Pengaruh Variabel Bebas dan Variabel Terikat**



Sumber: Model hubungan oleh peneliti (diolah dari berbagai sumber, 2009)

Dari gambar di atas dapat terlihat bahwa variabel-variabel pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikatnya.

## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana yang diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan.
2. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan.
3. Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan.
4. Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan.

## 2.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

### a. Produktivitas Pemeriksa Paten Dalam Bidang Pemeriksaan

Produktivitas Pemeriksa Paten dalam penelitian ini diukur berdasarkan jumlah dokumen permohonan paten yang selesai diperiksa oleh pemeriksa untuk tahap awal dan tahap akhir. Penilaian atau pengukuran produktivitas tersebut dilakukan untuk selama waktu tertentu (12 bulan). Dokumen permohonan paten

yang diperiksa oleh Pemeriksa Paten terdiri dari dua jenis yaitu permohonan paten biasa dan permohonan paten sederhana.

Status hukum dari hasil pemeriksaan terhadap setiap dokumen permohonan paten tersebut adalah diberi paten atau ditolak atau ditarik atau dianggap ditarik kembali.

Dalam penelitian ini, produktiitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan diukur berdasarkan jumlah permohonan paten/paten sederhana yang selesai tahap awal dan tahap akhir (diberi, ditolak, ditarik, atau dianggap ditarik kembali).

#### **b. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap diri menuju suatu tingkat kinerja pemeriksa pada suatu aktifitas khusus, termasuk produktivitas yang makin tinggi. Dalam penelitian ini, pelatihan diukur melalui persepsi Pemeriksa Paten terhadap adanya perbaikan dalam hal *knowledge*, *skills*, dan *attitudes/behaviors*.

#### **c. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan yang kuat dari seorang Pemeriksa Paten untuk senantiasa melakukan kegiatan pemeriksaan yang menghasilkan produktivitas yang optimal. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui persepsi Pemeriksa

Paten terhadap *motivator factors* dari Frederick Herzberg yang ada saat ini di lingkungan Direktorat Paten Ditjen. HKI.

#### d. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan variabel bebas, yakni suatu lingkungan internal organisasi dalam bentuk peraturan, kebijakan pimpinan, prosedur serta cara pelaksanaan kegiatan organisasi yang relatif bersifat tetap dan dialami atau dirasakan oleh setiap Pemeriksa Paten dalam dimensi tanggung jawab, konformitas, semangat kelompok, penghargaan/imbalan, standar kinerja, dan kejelasan organisasi. Dalam penelitian ini, iklim organisasi diukur melalui persepsi Pemeriksa Paten terhadap keenam dimensi iklim organisasi dari Timpe yaitu: tanggung jawab, konformitas, semangat kelompok, penghargaan/imbalan, standar kinerja, dan kejelasan organisasi.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki kemiripan dengan penelitian ini dan diringkas seperti Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Temuan
1	Ramlan Harahap	1999	Produktivitas Dosen Perguruan Tinggi Dalam Bidang Penelitian	Kualitas sumber daya manusia Pelatihan Motivasi kerja Iklim organisasi Kepuasan kerja	(+)Signifikan (+)Signifikan (+)Signifikan (+)Signifikan (+)Signifikan
2	Walirimba Thamrin	1999	Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Instruktur di BLK SeJabotabek	Motivasi kerja Kemampuan kerja Lingkungan kerja	(+)Kurang signifikan (+)Kurang signifikan (+)Kurang signifikan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2009)

## 2.6 Penelitian Sekarang

### Judul Penelitian:

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

### Objek penelitian :

Pemeriksa Paten (Pejabat Fungsional)

### Lokus Penelitian:

Direktorat Paten, Ditjen HKI di Tangerang

### Waktu Penelitian:

Tahun 2009

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada objek penelitian yang pada penelitian sebelumnya adalah dosen

perguruan tinggi dan instruktur BLK sedangkan pada penelitian ini adalah  
Pemeriksa Paten

Perbedaan lebih lanjut adalah lokus dan waktu penelitian yang pada penelitian terdahulu adalah bertempat di Direktorat Pembinaan Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi tahun 1999 dan Balai Latihan Kerja se Jabotabek tahun 1999 sedangkan penelitian ini adalah di Direktorat Paten Direktorat Jenderal HKI tahun 2009.

Perbedaan selanjutnya adalah pada variabel bebasnya yaitu untuk penelitian Ramlan Harap adalah kompetensi dosen, pelatihan, dan motivasi kerja, iklim organisasi, prestasi kerja dan untuk penelitian Walirimba Thamrin adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja sedangkan penelitian ini variabel bebasnya adalah pelatihan, motivasi kerja dan iklim organisasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus – September 2009 di Direktorat Paten, Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Jalan Daan Mogot Km 24, Tangerang, Banten.

#### **3.2 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang mana Creswell (1994:171) menyebutnya sebagai desain dominan dan kurang dominan dari salah satu model dalam desain kuantitatif dan kualitatif gabungan.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Objek yang diteliti sebagai populasi dalam penelitian ini adalah Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Jumlah populasi adalah 71 (tujuh puluh satu) orang yang berstatus aktif sebagai pejabat fungsional. Pemeriksa Paten tersebut berasal dari tiga unit pemeriksaan, yaitu: (1) Unit Pemeriksaan Elektro-Fisika, (2) Unit Pemeriksaan Mekanik-Teknologi Umum, dan (3) Unit Pemeriksaan Kimia-Farmasi-Biologi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

seluruh populasi. Hal ini didasari atas pertimbangan bahwa jumlah Pemeriksa Paten yang tidak terlalu besar, sehingga melalui penelitian ini (penelitian populasi) diharapkan generalisasi hasil penelitian memiliki tingkat signifikansi yang tinggi. Menurut Hadi (1984) dan Arikunto (1993) bahwa untuk objek yang kurang dari 100 orang sebaiknya dilakukan penelitian populasi. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka besar ukuran sampel sama dengan jumlah populasi.

### **3.4 Variabel Penelitian**

#### **1). Variabel Produktivitas Pemeriksa Paten**

Dalam penelitian ini produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan merupakan variabel terikat (*dependent variabel*). Indikatornya didasarkan pada jumlah permohonan paten yang dapat dikerjakan dalam 12 bulan. Jumlah permohonan paten yang dikerjakan artinya jumlah permohonan paten yang telah selesai tahap awal dan tahap akhir. Adapun keputusan tahap akhir yang dimaksud adalah diberi paten, ditolak, atau dianggap ditarik kembali. Oleh karenanya, indikator dari produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan sebagai variabel terikat adalah:

- a. Jumlah tahap awal yang dikerjakan, dan
- b. Jumlah tahap akhir yang diselesaikan.

Produktivitas dari Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan diperoleh dari data sekunder yang tersedia di Direktorat Paten.

## 2). Variabel Pelatihan

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala bentuk upaya yang dilakukan baik oleh institusi maupun usaha Pemeriksa Paten sendiri untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap atau perilaku yang mempunyai relevansi dengan pekerjaan Pemeriksa Paten.

Indikator dari variabel pelatihan diukur berdasarkan persepsi Pemeriksa Paten terhadap adanya perbaikan dalam hal:

- a. *Knowledge*,
- b. *Skill*,
- c. *Attitudes dan behaviors*

Sedangkan kisi-kisi instrumen penelitian dari variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Kisi-kisi Variabel Pelatihan

No.	Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah
1	<i>Knowledge</i>	1,2,3,4	4
2	<i>Skill</i>	5,6,7	3
3	<i>Attitudes dan behaviors</i>	8,9,10	3
Jumlah			10

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

## 3). Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang

menjadikan Pemeriksa Paten bersemangat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam pengukuran motivasi kerja, indikator diukur berdasarkan persepsi Pemeriksa Paten terhadap: (a) prestasi kerja; (b) pengakuan atau penghargaan; (c) pekerjaan itu sendiri; (d) tanggung jawab; (e) pengembangan; dan (f) promosi.

Variabel motivasi kerja tersebut dikelompokkan menjadi 10 (sepuluh) pernyataan yang diajukan kepada responden. Kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja seperti pada Tabel 3.2 di bawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah
1	Prestasi Kerja	1	1
2	Pengakuan atau penghargaan	2,3	2
3	Pekerjaan itu sendiri	4,5	2
4	Tanggung Jawab	6	1
5	Pengembangan	7,8	2
6	Promosi	9,10	2
Jumlah			10

Sumber: Data primer (diolah), 2009

#### 4). Variabel Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja Pemeriksa Paten. Indikator iklim organisasi diukur berdasarkan persepsi Pemeriksa Paten

terhadap (1) tanggung jawab, (2) konformitas, (3) semangat kelompok, (d) penghargaan/imbalan, (e) standar kerja, dan (f) kejelasan organisasi.

Kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel iklim organisasi seperti pada Tabel 3.3 di bawah ini.

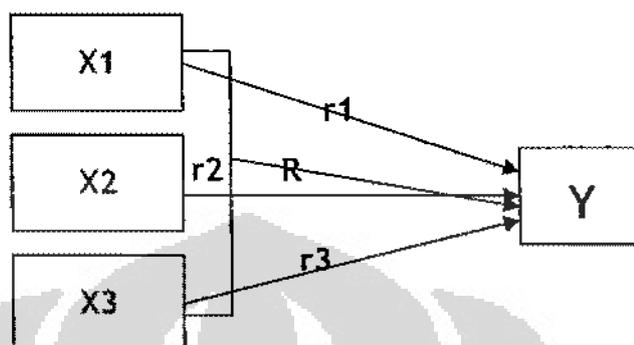
**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Variabel Iklim Organisasi**

No	Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah
1	Tanggung jawab	1	1
2	Konformitas	2	1
3	Semangat kelompok	3,4	2
4	Penghargaan/imbalan	5,6	2
5	Standar	7,8	2
6	Kejelasan organisasi	9,10	2
	Jumlah		10

Sumber: Data primer (diolah), 2009

Bila dituangkan dalam sebuah model, maka penelitian tentang bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja Pemeriksa Paten seperti terlihat pada Gambar 3.1 berikut ini:

**Gambar 3.1**  
**Model Hubungan Pelatihan, Motivasi Kerja,**  
**dan iklim Organisasi dengan Produktivitas Pemeriksa Paten**



Sumber: Model hubungan oleh peneliti (diolah dari berbagai sumber, 2009)

X1 = Variabel pelatihan

X2 = Variabel motivasi kerja

X3 = Variabel iklim organisasi

Y = Variabel produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan

r1 = Korelasi antara pelatihan dengan produktivitas Pemeriksa Paten

r2 = Korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas Pemeriksa Paten

r3 = Korelasi antara iklim organisasi dengan produktivitas Pemeriksa Paten

R = Korelasi antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas Pemeriksa Paten.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat, pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara:

### **(1) Pengumpulan Data Primer.**

Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan dengan cara memberikan kuesioner kepada para Pemeriksa Paten dan juga metode wawancara. Metode wawancara dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, metode wawancara dilakukan untuk mengetahui upaya-upaya yang sebaiknya dilakukan untuk mencapai produktivitas yang paling optimal dari Pemeriksa Paten. Dalam kuesioner yang dibagikan, untuk setiap variabel penelitian meliputi sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun sedemikian rupa dengan menggunakan skala *Likert*, di mana setiap pertanyaan terdiri dari lima (5) pilihan jawaban yang diberi: nilai 5 jika Sangat Setuju; nilai 4 jika Setuju; nilai 3 jika Agak Setuju; nilai 2 jika Kurang Setuju; dan nilai 1 jika Tidak Setuju.

### **(2) Pengumpulan Data Sekunder.**

Data sekunder berupa data atau informasi yang bersifat mendukung penelitian ini, seperti dokumentasi yang dibuat oleh Direktorat Paten dan lembaga lain, hasil kajian kepustakaan dan hasil-hasil penelitian yang relevan.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Untuk keperluan analisis, maka data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar dikumpulkan untuk kemudian dilakukan skoring. Selanjutnya hasil skoring dipindahkan dan dihitung ke dalam tabel frekuensi.

Tahapan dalam menganalisis data yang telah terkumpul adalah sebagai berikut:

1. Melakukan skoring data kuesioner hasil jawaban responden;
2. Melakukan tabulasi data skoring;
3. Menghitung distribusi frekuensi dari jawaban responden;
4. Menguji hubungan dan menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen ( $X_1; X_2; X_3$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).

Data kuantitatif yang telah terkumpul kemudian diolah dengan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0 for Windows. SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai alat bantu untuk memudahkan dalam melihat apakah masing-masing variabel bebas: pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi memiliki hubungan dengan dengan produktivitas kerja serta untuk melihat signifikansi hubungan pelatihan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas Pemeriksa Paten. Selain itu, untuk menghitung besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kuat lemahnya hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan metode korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Keterangan:**

- r = angka koefisien korelasi  
 n = jumlah responden  
 x = jumlah skor dari satu instrumen  
 y = jumlah skor seluruh instrumen dari satu variabel

Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan dengan:  $-1 < r < 1$ , artinya jika r mendekati -1, maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat negatif, jika r mendekati 1, maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat positif, dan bila  $r = 0$ , maka tidak hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan untuk menguji signifikansi tingkat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dilakukan uji statistik t. Lebih lanjut untuk memberi interpretasi seberapa kuat hubungan antar variabel, digunakan pedoman seperti yang tertera pada Tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4  
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2001

Selanjutnya, untuk melihat apakah terdapat pengaruh (varians) dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menghitung besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (Sugiyono, 2009:154).

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh dari ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja adalah dengan menghitung koefisien korelasi determinasi ganda. Sedangkan untuk melihat signifikansi antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja dilakukan dengan uji-F.

**BAB IV**  
**GAMBARAN UMUM DIREKTORAT PATEN**  
**DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL**

Pada Bab ini akan dijelaskan mengenai Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebagai bagian yang menjadi objek dalam penelitian ini.

**4.1 Sejarah Singkat Sistem Paten di Indonesia**

Secara historis, peraturan perundang-undangan di bidang paten telah diperkenalkan oleh Pemerintah kolonial Belanda sejak tahun 1910 dengan Undang-undang yang dikenal dengan nama *Octrooi Wet*.

Pada tahun 1953 Menteri Kehakiman RI mengeluarkan pengumuman yang merupakan perangkat peraturan nasional pertama yang mengatur tentang paten, yaitu Pengumuman Menteri Kehakiman No. J.S. 5/41/4, yang mengatur tentang pengajuan sementara permintaan paten dalam negeri, dan Pengumuman Menteri Kehakiman No. J.G. 1/2/17, yang mengatur tentang pengajuan sementara permintaan paten luar negeri. Kedua pengumuman Menteri Kehakiman tersebut merupakan perangkat peraturan perundang-undangan nasional pertama yang mengatur tentang paten.

Selanjutnya dibentuk suatu tim yang bertugas menangani masalah-masalah hak kekayaan intelektual yang dikenal dengan Tim

Keppres 34. Tim Keppres 34 tersebut dibentuk melalui Keputusan Presiden No. 34/1986 dan Tim tersebut membuat sejumlah terobosan, antara lain dengan mengambil inisiatif baru dalam menangani perdebatan nasional tentang perlunya sistem paten di tanah air. Setelah Tim Keppres 34 merevisi RUU Paten yang telah diselesaikan pada tahun 1988, akhirnya pada tahun 1989 Pemerintah mengesahkan UU Paten.

Pada tanggal 13 Oktober 1989 Dewan Perwakilan Rakyat menyetujui RUU tentang Paten, yang selanjutnya disahkan menjadi Undang-undang Nomor 6 tahun 1989 (UU Paten 1989) oleh Presiden RI pada tanggal 1 Nopember 1989. UU Paten 1989 mulai berlaku secara efektif pada tanggal 1 Agustus 1991. Pengesahan UU Paten 1989 mengakhiri perdebatan panjang tentang seberapa pentingnya sistem paten dan manfaatnya bagi bangsa Indonesia. Sebagaimana dinyatakan dalam pertimbangan UU Paten 1989, perangkat hukum di bidang paten diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan suatu iklim yang lebih baik bagi kegiatan penemuan di bidang teknologi. Hal ini disebabkan karena pembangunan nasional secara umum dan khususnya di sektor industri, teknologi memiliki peranan yang sangat penting. Pengesahan UU Paten 1989 juga dimaksudkan untuk menarik investasi asing dan mempermudah masuknya teknologi ke dalam negeri. Namun demikian, ditegaskan pula bahwa upaya untuk mengembangkan sistem paten di Indonesia, tidaklah semata-mata karena tekanan dunia internasional, akan

tetapi karena kebutuhan nasional dalam rangka menciptakan sistem perlindungan paten yang efektif.

Pada tanggal 15 April 1994 Pemerintah RI menandatangani *Final Act Embodying the Result of the Uruguay Round of Multilateral Trade Negotiations*, yang mencakup *Agreement on Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights* (Persetujuan TRIPS)

Dalam upaya untuk menyelaraskan ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang Paten tahun 1989 dengan ketentuan-ketentuan dalam Persetujuan TRIPS tersebut, pada tahun 2001 Pemerintah RI mengesahkan Undang-undang No.14 tentang Paten, yang berlaku efektif 1 Agustus 2001.

#### **4.2 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Direktorat Paten**

Direktorat Paten merupakan unit teknis eselon II di bawah Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Menurut Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. M.09.PR.07-10 tahun 2007, Direktorat Paten mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok Direktorat Jenderal di bidang paten berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Direktorat Paten menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan rancangan kebijakan teknis di bidang paten;
2. pembinaan dan pemberian bimbingan teknis di bidang paten;

3. pelaksanaan penerimaan permohonan paten dan permohonan pemeriksaan substantif, pengadministrasian permohonan paten dan dokumen pemeriksaan substantif, publikasi permohonan paten, dan penyiapan bahan pembuatan sertifikat pemberian paten, penerimaan permohonan pelaksanaan pembuatan dokumen prioritas;
4. pelaksanaan pemeriksaan administratif dan substantif, pengklasifikasian, penelusuran, permohonan paten dan pengambilan keputusan pemberian atau penolakan paten dalam bidang keahlian elektro/ fisika, mekanik/teknologi umum dan kimia/farmasi/biologi;
5. pemberian pertimbangan, pendapat dan penegakan serta pelayanan hukum, litigasi, penyidikan, pendaftaran lisensi, pengalihan paten, pemantauan pemeliharaan paten dan administrasi komisi banding paten; dan
6. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Paten.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Direktorat Paten dibagi dalam beberapa subdirektorat yang mendukung struktur organisasi Direktorat Paten yang meliputi 5 (lima) Subdirektorat, Kelompok Jabatan Fungsional, dan 1 (satu) Subbagian Tata Usaha yaitu:

- 1) Subdirektorat Administrasi dan Pelayanan Teknis;
- 2) Subdirektorat Pemeriksa Paten I;

- 3) Subdirektorat Pemeriksa Paten II;
- 4) Subdirektorat Pemeriksa Paten III;
- 5) Subdirektorat Pelayanan Hukum;
- 6) Subbagian Tata Usaha; dan
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional.

**a) Subdirektorat Administrasi dan Pelayanan Teknis**

Subdirektorat Administrasi dan Pelayanan Teknis mempunyai tugas melaksanakan penerimaan permohonan paten, pemeriksaan administratif, pemberian tanggal penerimaan dan penerimaan permohonan pemeriksaan substantif, pengelolaan administrasi permohonan paten dan penyiapan bahan sertifikasi dan publikasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Administrasi dan Pelayanan Teknis menyelenggarakan fungsi:

- (a) penerimaan permohonan paten, pemeriksaan kelengkapan persyaratan administratif dan fisik, pemberian tanggal penerimaan permohonan paten, serta pemrosesan dan pengadministrasian permohonan paten nasional dan internasional melalui *Paten Cooperation Treaty (PCT)* serta penerimaan permohonan pemeriksaan substantif;
- (b) pelaksanaan korespondensi dengan pemohon;
- (c) pelaksanaan pembuatan dokumen prioritas;
- (d) pelaksanaan sertifikasi pemberian paten;
- (e) pelaksanaan administrasi dokumen pemeriksaan substantif, dan

pelaksanaan publikasi paten.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut dengan baik, Subdirektorat Administrasi dan Pelayanan Teknis dibagi menjadi 4(empat) seksi yaitu:

- *Seksi Permohonan dan Formalitas*, yang mempunyai tugas melakukan penerimaan permohonan paten, pemeriksaan kelengkapan persyaratan administratif dan fisik, pemberian tanggal penerimaan permohonan paten, serta pemrosesan dan pengelolaan urusan administrasi permohonan paten nasional dan internasional melalui *Paten Cooperation Treaty (PCT)*, serta penerimaan permohonan pemeriksaan substantif dan melakukan korespondensi dengan Pemohon.
- *Seksi Pelayanan Teknis*, yang mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi dokumen pemeriksaan substantif.
- *Seksi Publikasi* yang mempunyai tugas melakukan penyiapan publikasi permohonan paten dan pelaksanaan pembuatan dokumen prioritas.
- *Seksi Sertifikasi*, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan dan pembuatan sertifikat paten.

#### **b) Subdirektorat Pemeriksaan Paten I**

Subdirektorat Pemeriksaan Paten I mempunyai tugas melaksanakan pembagian dokumen pemeriksaan substantif kepada Pemeriksa Paten, pemeriksaan-ulang dan koreksi hasil pemeriksaan substantif

yang dilaksanakan oleh Pemeriksa Paten, dan pembinaan Pemeriksa Paten, pemantauan, pembuatan rekapitulasi dan pelaporan jumlah pemeriksaan yang diterima, diproses, diselesaikan pada Kelompok Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten di bidang elektro dan fisika.

**c) Subdirektorat Pemeriksaan Paten II**

Subdirektorat Pemeriksaan Paten II mempunyai tugas melaksanakan pembagian dokumen pemeriksaan substantif kepada Pemeriksa Paten, pemeriksaan-ulang dan koreksi hasil pemeriksaan substantif yang dilaksanakan oleh Pemeriksa Paten, dan pembinaan Pemeriksa Paten, pemantauan, pembuatan rekapitulasi dan pelaporan jumlah pemeriksaan yang diterima, diproses, diselesaikan pada Kelompok Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten di bidang mekanik dan teknologi umum.

**d) Subdirektorat Pemeriksaan Paten III**

Subdirektorat Pemeriksaan Paten III mempunyai tugas melaksanakan pembagian dokumen pemeriksaan substantif kepada Pemeriksa Paten, pemeriksaan-ulang dan koreksi hasil pemeriksaan substantif yang dilaksanakan oleh Pemeriksa Paten, dan pembinaan Pemeriksa Paten, pemantauan, pembuatan rekapitulasi dan pelaporan jumlah pemeriksaan yang diterima, diproses, diselesaikan pada Kelompok Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten di bidang kimia, farmasi dan biologi.

#### e) Subdirektorat Pelayanan Hukum

Subdirektorat Pelayanan Hukum mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertimbangan dan pendapat hukum, penegakan, pelayanan hukum, litigasi, administrasi komisi banding paten, pemantauan dan pelaksanaan pemeliharaan paten serta pengalihan hak dan lisensi.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Subdirektorat Pelayanan Hukum menyelenggarakan fungsi:

- (a) pemberian pertimbangan dan pendapat hukum dan penyelesaian sengketa di pengadilan serta penerimaan pendaftaran konsultan paten;
- (b) pelaksanaan penyidikan dan litigasi;
- (c) pelaksanaan administrasi komisi banding paten;
- (d) pemantauan dan pelaksanaan pemeliharaan paten; dan
- (e) penerimaan permintaan pengalihan hak dan pendaftaran lisensi.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut dengan baik Subdirektorat Pelayanan Hukum dibagi menjadi 4 (empat) seksi yaitu:

- *Seksi Pertimbangan Hukum*, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemberian pertimbangan dan pendapat hukum serta penerimaan pendaftaran konsultan paten.
- *Seksi Penyidikan dan Litigasi*, yang mempunyai tugas melakukan penyelesaian sengketa di pengadilan, litigasi dan penyidikan terhadap pelanggaran.

- *Seksi Administrasi Komisi Banding*, yang mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan administrasi komisi banding paten.
- *Seksi Pemeliharaan, Pengalihan Hak dan Lisensi*, yang mempunyai tugas melakukan pemantauan dan pelaksanaan pemeliharaan paten, penerimaan permohonan pengalihan hak dan pendaftaran lisensi.

**f) Kelompok Jabatan Fungsional (Pemeriksa Paten).**

Pemeriksa Paten sebagai pejabat fungsional adalah diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Pasal 51 ayat 2). Pemeriksa Paten adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan pemeriksaan substantif terhadap permohonan paten.

Fungsi Pemeriksa Paten menurut Undang-Undang adalah melaksanakan Pasal 51 undang-undang Paten Nomor 14 tahun 2001 yaitu :

- (a) Pemeriksaan substantif dilaksanakan oleh pemeriksa.
- (b) Pemeriksa pada Direktorat Jenderal berkedudukan sebagai pejabat fungsional yang diangkat dan diberhentikan oleh menteri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (c) Kepada Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan jenjang dan tunjangan fungsional di samping hak-hak

lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemeriksa Paten dikelompokkan berdasarkan pada bidang pemeriksaan sesuai dengan bidang teknik yang dibagi ke dalam 3 unit kerja. Tabel 4.1 merupakan gambaran Pemeriksa Paten berdasarkan unit kerja sesuai bidang pemeriksaannya.

**Tabel 4.1**  
**Pemeriksa Paten Menurut Bidang Pemeriksaan**

Unit Kerja	Bidang Pemeriksaan
I	Elektro - Fisika
II	Mekanik - Teknologi umum
III	Kimia-Farmasi- Biologi

Sumber: Direktorat Paten (2007)

**g) Subbagian Tata Usaha.**

Subbagian Tata Usaha, yang mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Paten.

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memastikan apakah butir-butir pernyataan (sebagai indikator variabel) dalam instrumen penelitian dapat benar-benar mengukur objek penelitian dengan tepat. Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan valid bila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data dapat mengukur sesuai dengan apa yang hendak diukur.

Suatu hasil penelitian dinilai valid, jika hasil penelitian memiliki kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian tersebut. Oleh karenanya, instrumen yang tidak diuji validitasnya bila digunakan dalam penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan syarat utama untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat dipercaya kebenarannya.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir pernyataan pada semua variabel dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir pernyataan pada variabel yang bersangkutan. Untuk menghitung koefisien korelasi validitas adalah dengan menggunakan rumus korelasi *product*

*moment Pearson (r)* yang untuk mendapatkan nilai korelasinya adalah dengan mengoperasikan rumus tersebut pada alat bantu analisis SPSS versi 16.0. Bila harga koefisien korelasi di atas 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut adalah valid. Berdasarkan hasil pengoperasian dengan SPSS versi 16.0 seperti tertera pada lampiran, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk semua instrumen penelitian dari semua variabel adalah valid sebab harga koefisien korelasinya memiliki nilai di atas 0.30. Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian seperti pada Tabel 5.1. di bawah ini.

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Item	Pelatihan		Motivasi kerja		Iklim organisasi	
	r	Validitas	r	Validitas	r	Validitas
1	0.702	Valid	0.672	Valid	0.308	Valid
2	0.821	Valid	0.700	Valid	0.309	Valid
3	0.874	Valid	0.621	Valid	0.510	Valid
4	0.875	Valid	0.305	Valid	0.607	Valid
5	0.752	Valid	0.505	Valid	0.492	Valid
6	0.642	Valid	0.391	Valid	0.468	Valid
7	0.510	Valid	0.390	Valid	0.601	Valid
8	0.801	Valid	0.429	Valid	0.505	Valid
9	0.732	Valid	0.521	Valid	0.500	Valid
10	0.657	Valid	0.305	Valid	0.472	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti

## b. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus keandalan alat ukur metode "*Cronbach's Alpha*" terhadap masing-masing butir pernyataan dari semua variabel (Creswell, 2003:162). Untuk menentukan reliabilitas instrumen penelitian adalah dengan membuat aturan keputusan, di mana instrumen penelitian dinilai reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing butir pernyataan kurang dari *Cronbach's Alpha* gabungan (nilai  $\alpha = \alpha$ ).

Uji reliabilitas instrumen adalah dengan menggunakan asumsi tingkat reliabilitas  $\alpha > 0.5$  (>50%) dianggap sudah memenuhi konsistensi jawaban responden. Nilai  $\alpha$  *Cronbach's* untuk masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* (" $\alpha'$ "). Hasil uji reliabilitas dari semua butir pernyataan untuk semua variabel tertera pada lampiran hasil uji reliabilitas. Berdasarkan hasil pengoperasian dengan SPSS versi 16.0 seperti tertera pada lampiran hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja dan iklim organisasi adalah reliabel, sebab nilai *Cronbach's Alpha* gabungan (" $\alpha$ ") dari masing-masing variabel penelitian tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha'$  untuk semua butir pernyataan. Berturut-turut nilai  $\alpha$  untuk variabel motivasi kerja dan iklim organisasi adalah: 0,838 dan 0,829. Sementara untuk variabel pelatihan terdapat 1 butir pernyataan yang tidak reliabel yaitu No. PL07, sebab nilai  $\alpha = 0.936$  lebih kecil dari

nilai  $\alpha=0.939$ . Nilai  $\alpha$  untuk masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel penelitian seperti pada Tabel 5.2 dan Tabel 5.3 di bawah ini.

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**Untuk Variabel Motivasi Kerja (MK) dan Iklim Organisasi (IO)**

Nilai  $\alpha$  MK=0,838. Nilai  $\alpha$  IO =0,829

Item	$\alpha$ dari Motivasi kerja	$\alpha$ Iklim organisasi
1	0.813	0.819
2	0.806	0.816
3	0.816	0.792
4	0.836	0.793
5	0.821	0.819
6	0.828	0.827
7	0.814	0.798
8	0.816	0.816
9	0.821	0.818
10	0.832	0.815

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**untuk Variabel Pelatihan**

Nilai  $\alpha =0.936$

Item	$\alpha$ dari Pelatihan	Item	$\alpha$ dari Pelatihan
1	0.932	6	0.933
2	0.924	8	0.929
3	0.922	9	0.927
4	0.924		
5	0.927	10	0.932

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti

## 5.2 Karakteristik Responden

Dari 71 Pemeriksa Paten sebagai responden yang diberi kuesioner, yang mengembalikan sebanyak 63 pemeriksa (sekitar 89%). Di bawah ini akan dijelaskan secara singkat beberapa karakteristik responden dan hasil analisis lengkap terdapat pada lampiran.

### a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Jumlah responden Pemeriksa Paten sebanyak 63 orang yang terdiri dari 44 orang (69.8%) laki-laki dan 19 orang (30.2%) perempuan.

### b. Responden Menurut Umur

Berdasarkan umur responden, terlihat bahwa responden yang berumur 41 – 45 tahun merupakan usia responden yang mayoritas yaitu 28 orang (44.4%). Sementara responden dengan usia 46 – 50 tahun sebanyak 16 orang (25.4%), responden dengan usia 36 – 40 tahun sebanyak 9 orang (14.3%), responden dengan usia 30 – 35 tahun sebanyak 8 orang (12.7%), dan responden dengan usia 51 – 55 tahun hanya sebanyak 2 orang (3.2%).

### c. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah responden jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan formal, sebagian besar adalah berpendidikan strata 1 (S1) yaitu sebanyak 48 orang (76.2%). Sementara responden dengan tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi ada sebanyak 14 orang (22.2%) untuk strata 2 (S2) dan hanya ada 1 orang (1.6%) yang berpendidikan strata 3 (S3) atau

setara. Kondisi ini, seharusnya menyadarkan organisasi untuk menempuh berbagai cara dalam upaya peningkatan tingkat pendidikan formal dari para Pemeriksa Paten di bidang yang sesuai dengan teknologi yang dilindungi paten. Hal ini untuk mengantisipasi perkembangan invensi di bidang teknologi mutakhir.

#### **d. Responden Menurut Masa Kerja**

Berdasarkan masa kerja, sebagian besar para Pemeriksa Paten telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 48 orang (76.2%) dan sisanya yang bekerja selama 6 - 10 tahun yaitu ada sebanyak 12 orang (23.8%). Sedangkan Pemeriksa Paten yang baru bekerja paling lama 5 tahun hanya 3 orang (4.8%).

#### **e. Responden Menurut Jabatan**

Responden berdasarkan jabatan yang telah diraihinya, sebagian besar telah mencapai jabatan Pemeriksa Paten Madya yaitu sebanyak 44 orang (69.8%). Sedangkan pemeriksa yang menduduki jabatan Pemeriksa Paten Muda ada sebanyak 15 orang (23.8%) dan hanya tinggal 3 orang (6.3%) yang memiliki jabatan Pemeriksa Paten Pertama.

### **5.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian**

#### **a. Persepsi Responden Terhadap Variabel Pelatihan**

Dari hasil data jawaban responden yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0 sebagaimana pada lampiran, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pelatihan paling banyak berada pada skor 4 (setuju)

yaitu sebanyak 49.2%. Hal ini berarti bahwa para Pemeriksa Paten memiliki persepsi dengan adanya pelatihan yang mereka ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pemeriksaan. Bahkan, ada sebanyak 31.7% Pemeriksa Paten yang telah memberikan persepsinya sangat setuju bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pemeriksaan. Sementara hanya ada sebanyak 6.3% yang kurang setuju bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pemeriksaan. Secara rinci persepsi dari responden terhadap manfaat pelatihan yang telah mereka ikuti seperti pada Tabel 5.4 di bawah ini.

**Tabel 5.4**  
**Persepsi Responden terhadap Variabel Pelatihan**

Persepsi	Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
Kurang setuju	4	6.3	6.3
Agak setuju	8	12.7	19.0
Setuju	31	49.2	68.3
Sangat setuju	20	31.7	100.0
Total	63	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Lapangan, September 2009

#### **b. Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil data jawaban responden yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0 sebagaimana pada lampiran, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi kerja paling banyak berada pada skor 4 (setuju) yaitu sebanyak 54.0%. Hal ini berarti Direktorat Paten

Ditjen. HKI telah mampu menggugah para Pemeriksa Paten untuk bersemangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas pemeriksaan. Bahkan, ada sebanyak 30.2% Pemeriksa Paten yang telah memberikan persepsinya sangat setuju bahwa Direktorat Paten Ditjen. HKI telah mampu menggugah para Pemeriksa Paten untuk bersemangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas pemeriksaan. Sementara hanya ada sebanyak 4.6% yang kurang setuju dan tidak setuju bahwa Direktorat Paten Ditjen. HKI telah mampu menggugah para Pemeriksa Paten untuk bersemangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas pemeriksaan. Secara rinci persepsi dari responden terhadap motivasi kerja yang telah dikembangkan di Direktorat Paten Ditjen HKI seperti pada Tabel 5.5 di bawah ini.

**Tabel 5.5**  
**Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja**

Persepsi	Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
Tidak setuju	1	1.6	1.6
Kurang setuju	2	3.2	4.6
Agak setuju	7	11.1	15.9
Setuju	34	54.0	69.8
Sangat setuju	19	30.2	100.0
Total	63	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Lapangan, September 2009

### c. Persepsi Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi

Hasil analisis dengan SPSS versi 16.0 atas data jawaban responden sebagaimana pada lampiran, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap iklim organisasi Direktorat Paten terbanyak ada pada skor 4

(setuju), yaitu sebanyak 44,4%. Hal ini bermakna bahwa ada sebanyak 44,4% Pemeriksa Paten yang memberi persepsi bahwa iklim organisasi Direktorat Paten adalah kondusif. Bahkan, ada 33,3% Pemeriksa Paten yang memberi persepsi bahwa iklim organisasi Direktorat Paten adalah sangat kondusif. Sementara hanya ada 3,2% yang kurang setuju dengan kekondusifan iklim organisasi Direktorat Paten dan sisanya 19,0% ragu-ragu dengan kekondusifan iklim organisasi Direktorat Paten. Secara rinci persepsi dari responden terhadap iklim organisasi di Direktorat Paten Ditjen HKI seperti pada Tabel 5.6 di bawah ini.

**Tabel 5.6**  
**Persepsi Responden terhadap Variabel Iklim Organisasi**

Persepsi	Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
Kurang setuju	2	3.2	3.2
Agak setuju	12	19.0	22.2
Setuju	28	44.4	66.7
Sangat setuju	21	33.3	100.0
Total	63	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Lapangan, September 2009

#### **d. Tingkat Produktivitas Responden**

Untuk penentuan tingkat produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan dari sangat rendah sampai dengan sangat tinggi dalam penelitian ini adalah didasarkan pada jumlah permohonan paten yang dapat diselesaikan oleh Pemeriksa dalam 12 bulan. Jumlah permohonan yang dapat diselesaikan tersebut kemudian dikonversi ke

dalam angka kredit dengan berpedoman pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 47/KEP/M.PAN/6/2003 Tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten dan Angka Kreditnya.

Tingkat produktivitas sangat rendah jika angka kredit yang dikumpulkan hanya dapat digunakan untuk kenaikan jenjang pangkat/jabatan selama enam tahun atau lebih, rendah untuk dapat naik jenjang pangkat/jabatan lima tahun, sedang untuk dapat naik jenjang pangkat/jabatan empat tahun, tinggi untuk dapat naik jenjang pangkat/jabatan tiga tahun, dan sangat tinggi untuk dapat naik jenjang pangkat/jabatan dua tahun.

Berdasarkan data sekunder (data kuantitatif) yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0 sebagaimana pada lampiran, menunjukkan bahwa mayoritas tingkat produktivitas Pemeriksa Paten berada pada kategori sedang sampai tinggi, yaitu sebanyak 81.0%. Hal ini berarti bahwa para Pemeriksa yang dapat naik pangkat dan/atau jabatan setingkat lebih tinggi rata-rata 3 – 4 tahun ada sebanyak 81.0%. Secara rinci tingkat produktivitas Pemeriksa Paten di bidang Pemeriksaan seperti pada Tabel 5.7 di bawah ini.

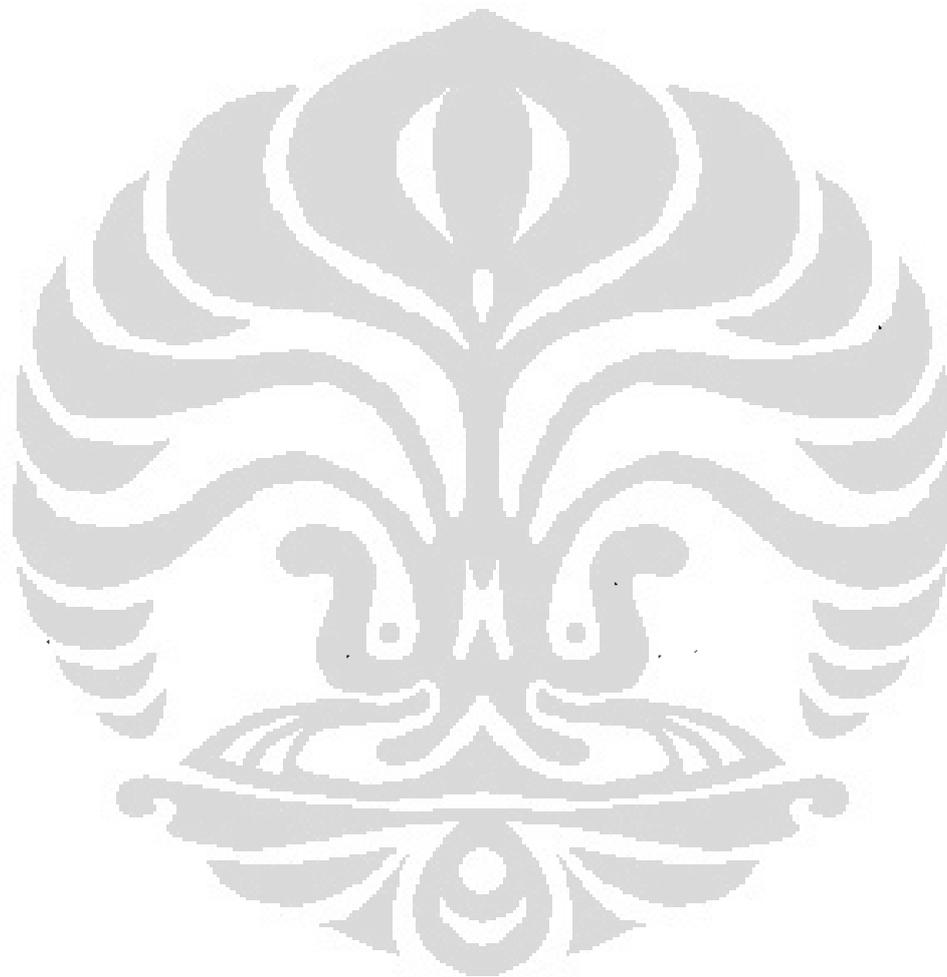
**Tabel 5.7**  
**Tingkat Produktivitas Responden**

Persepsi	Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
Sangat Rendah	8	12.7	12.7
Rendah	19	30.2	42.9
Sedang	32	50.8	93.7
Tinggi	4	6.3	100.0
Total	63	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Lapangan, September 2009

#### 5.4 Hasil Analisis Data Wawancara Dengan Informan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berasal dari Kepala Unit Pemeriksa II.4, para Pemeriksa Paten Madya, Pemeriksa Paten Muda, dan Pemeriksa Paten Pertama dari berbagai bidang teknologi pemeriksaan diperoleh jawaban seperti Tabel 5.8 di bawah ini.



**Tabel 5.8**  
**Tabel Hasil Wawancara dengan Kepala Unit Pemeriksa II.4**  
**dan Pemeriksa Paten Madya Bidang Mekanik / TU**

PERTANYAAN	Jawaban	
	(1) Kepala Unit Pemeriksa II.4	(2) Pemeriksa Paten Madya Bidang Mekanik / TU
<p><b>I. PELATIHAN</b></p> <p>1. Pelatihan seperti apa yang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?</p>	<p>Pelatihan yang diperlukan Pemeriksa Paten dalam hal:</p> <p>a. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan pemeriksaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Drafting spesifikasi paten;</li> <li>II. Interpretasi klaim;</li> <li>III. Penentuan fitur invensi;</li> <li>IV. Penelusuran dengan beragam metode dan sumber;</li> <li>V. Pemeriksaan kejelasan invensi, memperluas lingkup invensi</li> <li>VI. Tata cara pemeriksaan substantif lengkap</li> </ul> <p>b. Peningkatan pengetahuan pendukung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris</li> <li>II. Pengetikan</li> <li>III. Software Komputer</li> </ul>	<p>Pelatihan-pelatihan teknis yang bertujuan memudahkan pemeriksaan paten, misalnya pelatihan pemeriksaan substantif paten, pemeriksa mengetahui/menginterpretasikan klaim paten, pelatihan pemahaman <i>drafting</i> paten, pelatihan bahasa asing (Inggris) dan tentunya pelatihan pada bidang-bidang teknologi yang sesuai dengan bidang pemeriksaan paten</p>

2	<p>Manfaat apa saja yang saudara peroleh dari pelatihan yang pernah diikuti?</p>	<p>Manfaat dari pelatihan yang pernah diikuti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pengalaman dalam pekerjaan;</li> <li>Tambahan pengetahuan;</li> <li>Pengalaman dalam melakukan perjalanan; dan</li> <li>Pengalaman berbicara dan presentasi</li> </ol>	<p>Pada dasarnya pelatihan-pelatihan yang telah diikuti bermanfaat dalam hal memperbaiki kinerja bekerja di Direktorat Paten, baik dalam hal bekerja sebagai pemeriksa paten ataupun peningkatan kualitas diri ketika dibutuhkan berinteraksi dengan orang lain/pihak luar.</p>
1	<p><b>II. MOTIVASI KERJA</b></p> <p>Menurut pendapat saudara, faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang Pemeriksa Paten? Jelaskan jawaban saudaral</p>	<p>Hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lingkungan kerja yang baik, bersih dan mendukung;</li> <li>Penghargaan yang wajar bagi Pemeriksa yang berprestasi;</li> <li>Adanya jenjang karir yang jelas dan transparan;</li> <li>Adanya perlindungan sosial yang memadai.</li> </ol>	<p>Seorang Pemeriksa Paten tentunya akan meningkatkan motivasi kerjanya ketika dia merasakan adanya hal-hal yang membuat dirinya nyaman dan <i>enjoy</i> dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya, hal-hal tersebut misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Environment</i> kerja yang nyaman (didukung oleh fasilitas yang memadai seperti komputer, internet, printer dan sebagainya)</li> <li>- Keadministrasian Pemeriksa Paten (permudah <i>workflow</i> pekerjaan)</li> <li>- <i>Reward</i> yang jelas, siapa yang berprestasi tentunya memperoleh <i>reward</i> tersebut</li> <li>- <i>Income</i> yang pantas termasuk adanya insentif berdasarkan '<i>working based</i>'.</li> </ul>

2	<p>Menurut pendapat saudara, apakah kondisi yang ada pada saat ini (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural) telah mampu memotivasi seorang Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!</p>	<p>Sistem remunerasi yang akan ada mungkin saja mampu memotivasi, karena masih belum tahu bagaimana realisasinya. Sedangkan jenjang pangkat/jabatan fungsional masih belum dapat memberikan kontribusi yang besar dalam memotivasi pekerjaan. Sementara promosi jabatan struktural dapat dikatakan akan dapat menjadi salah satu motivator jika kesempatan yang terbuka juga diberikan kepada Pemeriksa Paten dan mendapat dukungan penuh dari Pimpinan.</p>	<p>Secara teoritis memang dapat memotivasi pemeriksa paten meningkatkan produktivitas pekerjaan, akan tetapi secara praktis hal ini belum dapat memotivasi peningkatan produktivitas karena beberapa/sebagian kondisi-kondisi tersebut belum terlaksana (misalnya remunerasi belum terwujud, jenjang pangkat/jabatan masih dalam proses penyempurnaan)</p>
<b>III. IKLIM ORGANISASI</b>			
1	<p>Menurut pendapat saudara, iklim organisasi yang seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas di bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!</p>	<p>Iklim organisasi yang dapat meningkatkan produktifitas, menurut saya, adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. organisasi dengan tata-laksana organisasi yang profesional,</li> <li>b. memiliki aturan-aturan yang profesional,</li> <li>c. mengesampingkan nepotisme,</li> <li>d. mengedepankan hasil/target, dan</li> <li>e. menghargai karyawan sebagai suatu aset perusahaan yang harus dijaga, dipelihara dan ditingkatkan.</li> </ol>	<p>Tentunya iklim organisasi yang kondusif dalam artian pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tim yang saya anggap dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan hal ini dilakukan dengan mengutamakan tanggung jawab personal terhadap apa yang dikerjakannya dan pekerjaan secara tim diperlukan sebagai sarana <i>cross and check</i> sehingga memperkecil kesalahan yang mungkin terjadi.</p>

2	<p>Menurut pendapat saudara, bagaimana iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten? Jelaskan jawaban saudara!</p>	<p>Iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten adalah dengan kondisi dimana:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tata-laksana organisasi masih kurang profesional, contohnya pengaturan alur dokumen permohonan paten yang masih belum diatur dengan baik dan benar;</li> <li>b. Aturan yang ada belum profesional, karena masih mengikuti aturan baku PNS yang seharusnya diterjemahkan ke dalam bentuk pelaksanaan yang lebih realistis;</li> <li>c. Nepotisme masih terlihat, meski disadari memang hal ini sulit sekali untuk dihindari, namun kedepankan profesionalisme;</li> <li>d. Belum target oriented;</li> <li>e. Rasanya belum membawa kepada kondisi dimana karyawan sebagai aset perusahaan</li> </ol>	<p>Menurut saya, saat ini iklim kerja untuk sebagian hal sudah baik namun perlu beberapa perbaikan di beberapa hal lainnya, misalnya keadministrasian pekerjaan yang perlu dipermudah.</p>
---	---	---	--

**Tabel 5.9**  
**Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Madya Bidang Elektro / Fisika**  
**dan Pemeriksa Paten Madya Bidang Mekanik / TU**

PERTANYAAN	Jawaban	
	(3) Pemeriksa Paten Madya Bidang Elektro / Fisika	(4) Pemeriksa Paten Madya Bidang Mekanik / TU
1 PELATIHAN Pelatihan seperti apa yang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?	Model pelatihan "on the job training" dirasa lebih tepat bagi pemeriksa paten.	Pelatihan pemeriksaan paten dengan lebih menitikberatkan pada kasus-kasus ( <i>cases</i> ) dan teknik-teknik atau strategi dalam penyelesaian dengan cepat, tepat, dan akurat.
2 Manfaat apa saja yang saudara peroleh dari pelatihan yang pernah diikuti?	Pemahaman tentang dasar-dasar pemeriksaan di bidang paten pemahaman tentang teknik-teknik penentuan kebaruan, langkah inventif serta dapat diterapkan dalam industri.	Manfaat yang diperoleh dari pelatihan yang pernah diikuti adalah: dapat mengetahui dan menerapkan tata cara pemeriksaan permohonan paten secara umum

II. MOTIVASI KERJA		
1	Menurut pendapat saudara, faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang Pemeriksa Paten? Jelaskan jawaban saudara!	<p>Tersedianya fasilitas pendukung yang cukup seperti kertas, komputer, printer, kelancaran akses internet dan lain-lain.</p> <p>Faktor faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>adanya faktor primer, contohnya: adanya kemungkinan mendapatkan kenaikan pangkat berikutnya; adanya kemungkinan mendapatkan tambahan penghasilan (di luar yang biasa diterima); atau reward-reward lain yang sasarnya untuk menyemangati pemeriksa.</li> <li>adanya keseragaman isi formulir. Formulir di rancang sedemikian rupa sehingga memudahkan dalam melakukan pemeriksaan.</li> <li>memberikan tanggung jawab tugas yang jelas (secara tertulis) kepada P1, P2, dan P3 sehingga tidak timbul curiga.</li> </ol>
2	Menurut pendapat saudara, apakah kondisi yang ada pada saat ini (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural) telah mampu memotivasi seorang Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!	<p>Remunerasi baru mulai diusulkan, jenjang pangkat/jabatan fungsional cukup baik, promosi jabatan struktural masih dirasa kurang.</p> <p>Belum tahu, karena jenjang kepangkatan/jabatan fungsional yang ditawarkan serta remunerasi belum jelas bagi saya. Namun demikian, seharusnya sistem yang dibentuk tersebut menghasilkan tahapan-tahapan, yang setiap tahapan tersebut mempunyai persyaratan penyelesaian dokumen tertentu (jumlah) sehingga orang akan terpacu untuk mencapai jenjang tertinggi.</p>

III. IKLIM ORGANISASI			
1	Menurut pendapat saudara, iklim organisasi yang seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas di bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!	Iklim organisasi yang secara jelas memisahkan jenis-jenis tugas /pekerjaan sesuai dengan jenjang jabatan fungsional Pemeriksa Paten.	Iklim organisasi yang ada saat ini sebetulnya cukup baik, namun barangkali mensinergikan potensi-potensi yang ada yang masih agak kurang.
2	Menurut pendapat saudara, bagaimana iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten? Jelaskan jawaban saudara!	Tidak jelas perbedaan jenis-jenis tugas/pekerjaan antara Pemeriksa Paten Pertama (II A/B), Pemeriksa Muda (III C/D) dan Pemeriksa Madya (IV A/B/C)	Iklim organisasi di Direktorat Paten saat ini cukup baik.

Tabel 5.10  
Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Madya Bidang Kimia / Farmasi, Biologi  
dan Pemeriksa Paten Muda Bidang Elektro - Fisika

PERTANYAAN	Jawaban	
	(5) Pemeriksa Paten Madya Bidang Kimia / Farmasi; Biologi	(6) Pemeriksa Paten Muda Bidang Elektro - Fisika
<p><b>PELATIHAN</b></p> <p>1 Pelatihan seperti apa yang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?</p>	<p>Pelatihan dengan silabus yang tepat, terstruktur dan berjenjang di bidang pemeriksaan substantif yang dapat dibagi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Dasar;</li> <li>2. Tingkat Menengah,</li> <li>3. Tingkat Mahir</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan pemeriksaan substantif paten.</li> <li>• Pelatihan di bidang keahlian khusus (kerjasama dengan pihak ke 3 seperti PT.Telkom, PLN, Indosat, dll) .</li> <li>• Pelatihan lainnya yang mendukung kegiatan Pemeriksaan Paten.</li> </ul>
<p>2 Manfaat apa saja yang saudara peroleh dari pelatihan yang pernah diikuti?</p>	<p>Manfaat yang penting dalam melakukan proses pemeriksaan dan menentukan hasil pemeriksaan substantif yang memenuhi standar <i>clarity</i> dan nilai-nilai <i>patentabilitas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengetahui perbedaan prosedur pemeriksaan pada kantor paten luar negeri dengan kantor paten Indonesia.</li> <li>• Menambah ilmu pengetahuan di bidang pemeriksaan substantif paten dan di bidang keahlian khusus sehingga mempercepat dan mempermudah untuk melakukan pemeriksaan paten.</li> <li>• Meningkatkan kualitas dan output pemeriksaan paten.</li> </ul>

II. MOTIVASI KERJA		
1	Menurut pendapat saudara, faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang Pemeriksa Paten? Jelaskan jawaban saudara!	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Leadership</i> yang handal dan <i>visioner</i> yang mampu menciptakan motivasi tinggi</li> <li>2. Budaya Kerja yang kuat dan sesuai dengan strategi organisasi</li> </ol>
2	Menurut pendapat saudara, apakah kondisi yang ada pada saat ini (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural) telah mampu memotivasi seorang Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!	<p>Sebagian telah mampu memotivasi Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan dan sebagian lagi belum optimal dapat memotivasi Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan</p> <p>Belum,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kurangnya sarana prasarana (komputer lama, printer bermasalah, tidak selalu tersedianya ATK, AC tidak dingin, ruangan yang tidak nyaman)</li> <li>- Insentif/tunjangan yang perlu ditingkatkan lagi.</li> </ul>

III. IKLIM ORGANISASI		
1	Menurut pendapat saudara, iklim organisasi yang seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas di bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!	Iklim organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas di bidang pemeriksaan adalah "iklim organisasi pembelajar"
2	Menurut pendapat saudara, bagaimana iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten? Jelaskan jawaban saudara!	Saat ini iklim organisasi "yang tidak pembelajar", lebih ke iklim senioritas dan sudah merasa paling pintar, tanpa mau belajar.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemisahan tugas yang jelas antara fungsional dan struktural.</li> <li>▪ Adanya Standard Operasional Prosedur bagi Pemeriksa Paten yang dibuat bersama antara struktural dan fungsional.</li> <li>▪ Lingkungan kerja yang kondusif, khususnya hubungan kerja baik sesama pemeriksa maupun dengan struktural.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemisahan tugas antara fungsional dan struktural yang lebih jelas.</li> <li>▪ Iklim kerja yang mulai kondusif.</li> <li>▪ Belum adanya Standard Operasional Prosedur.</li> </ul>

**Tabel 5.11**  
**Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Muda Bidang Elektro-Fisika**  
**dan Pemeriksa Paten Pertama Bidang Kimia-Farmasi-Biologi**

PERTANYAAN		JAWABAN	
		(7) Pemeriksa Paten Muda Bidang Elektro-Fisika	(8) Pemeriksa Paten Muda Bidang Kimia-Farmasi-Biologi
<b>I. PELATIHAN.</b>			
1	Pelatihan seperti apa yang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?	<p>Pelatihan sebaiknya dilakukan untuk seorang Pemeriksa Paten, hendaknya ia harus terjun langsung ke bidang industri sesuai dengan bidang teknik yang ditekuninya, misalnya bila ia seorang teknik elektro/fisika ia harus memperdalam bidang ilmunya, misalnya bidang camera, ia harus mendapatkan pelatihan di pabrik pembuatan camera, sehingga pemeriksa lebih tahu secara mendalam apa yang ada menunjang di camera tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan dalam bidang-bidang ilmu yang relevan dengan Invensi yang diperiksa</li> <li>- Pelatihan proses pemeriksaan</li> <li>- Pelatihan dalam penelusuran dokumen perbandingan.</li> </ul>
2	Manfaat apa saja yang saudara peroleh dari pelatihan yang pernah diikuti?	<p>Manfaat yang saya dapatkan dalam pelatihan yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mendapatkan ilmu bagaimana cara pemeriksaan yang benar.</li> <li>- dapat mengetahui dengan jelas apa yang ingin dilindungi oleh aplikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cara menilai patentabilitas suatu invensi.</li> <li>- Perbandingan proses pemeriksaan di Indonesia dan Jepang</li> </ul>

II. MOTIVASI KERJA			
1	Menurut pendapat saudara, faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang Pemeriksa Paten? Jelaskan jawaban saudara!	<p>Untuk meningkatkan motivasi kerja sebaiknya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan, misalnya: tempat dan lingkungan.</li> <li>- sarana dan prasarana kerja yang baik</li> </ul>	<p>Perhatian dan motivasi dari pimpinan terhadap kinerja pemeriksa, <i>reward</i> (tunjangan yang memadai) dan <i>punishment</i> yang jelas, fasilitas yang memadai/mendukung.</p>
2	Menurut pendapat saudara, apakah kondisi yang ada pada saat ini (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural) telah mampu memotivasi seorang Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!	<p>Sistem remunerasi, jenjang pangkat, jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural, yang mampu memotivasi seorang Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas karena:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemeriksa Paten mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan porsi dan tanggung jawabnya sehingga sangat mendukung sekali apa yang ada tersebut diatas, yaitu pemeriksa paten harus disiplin, dan bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan pekerjaannya.</li> </ul>	<p>Cukup,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistem remunerasi masih belum jelas realisasinya, namun seandainya dapat terealisasi mungkin dapat memperbaiki produktivitas saat ini.</li> <li>- Promosi jabatan struktural tidak cukup untuk memotivasi Pemeriksa Paten karena tidak semua pemeriksa menginginkan promosi ini.</li> </ul>

III. IKLIM ORGANISASI			
1	Menurut pendapat saudara, iklim organisasi yang seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas di bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!	<p>Untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemeriksa Paten itu hendaknya hanya bertugas memeriksa dokumen, menelaah dan membuat laporan pekerjaannya dan tidak bertugas lagi tentang administrasinya, misalnya mengambil hasil <i>print-out</i>-nya di mana segala sesuatu yang mengenai administrasi tidak perlu dipikirkan oleh Pemeriksa Paten</li> </ul>	Iklim organisasi yang kompak, yang dapat saling mendukung baik atasan maupun bawahan, pimpinan yang bijak dan perhatian terhadap bawahannya.
2	Menurut pendapat saudara, bagaimana iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten? Jelaskan jawaban saudara!	Iklim organisasi saat ini agak membaik, karena sarana komputer telah ada beserta printer yang memadai, tapi alangkah baiknya printer diperbanyak, dan tidak terhambat.	Tidak nyaman

**Tabel 5.12**  
**Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Pertama**  
**Bidang Kimia-Farmasi-Biologi**

PERTANYAAN	JAWABAN	
	(9) Pemeriksa Paten Pertama Bidang Kimia-Farmasi-Biologi	(10) Pemeriksa Paten Pertama Bidang Kimia-Farmasi-Biologi
<p><b>PELATIHAN.</b></p> <p>1 Pelatihan seperti apa yang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?</p>	Teori dan praktek, memberikan informasi yang <i>update</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan Bahasa Indonesia</li> <li>- Pelatihan Teknologi Komunikasi PT Telkom.</li> </ul>
<p>2 Manfaat apa saja yang saudara peroleh dari pelatihan yang pernah diikuti?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cara memeriksa (sepintas)</li> <li>• searching</li> </ul>	Teknik memeriksa semakin teliti

II. MOTIVASI KERJA			
1	Menurut pendapat saudara, faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang Pemeriksa Paten? Jelaskan jawaban saudara!	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niat, suasana kerja dan kondisi kerja (lingkungan kebersihan, kenyamanan) dan gaji</li> </ul>	Kemandirian pemeriksaan lebih ditingkatkan
2	Menurut pendapat saudara, apakah kondisi yang ada pada saat ini (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural) telah mampu memotivasi seorang Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!	Sepertinya tidak mampu (tergantung motivasi masing-masing dan tanggung jawab masing-masing individu, bukan tanggung jawab kolektif).	Belum, Yang menjadi tolok ukur produktivitas adalah pengetahuan patentabilitas lebih di pertajam.

III. IKLIM ORGANISASI			
1	Menurut pendapat saudara, iklim organisasi yang seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas di bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!	Saling menguatkan dan mendukung, menyenangkan, tidak melulu/selalu mengusahakan sesuatu dengan energi sendiri.	Organisasi yang mendukung /support pelatihan pemeriksa
2	Menurut pendapat saudara, bagaimana iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten? Jelaskan jawaban saudara!	Tidak terlalu menyenangkan dan ada beberapa yang membingungkan (kebijakan)	Lebih sejuk dibanding periode sebelumnya, Pemerataan pelatihan pemeriksaan dapat dirasakan oleh semua pemeriksa.

**Tabel 5.13**  
**Tabel Hasil Wawancara dengan Pemeriksa Paten Pertama Bidang Elektro-Fisika**

PERTANYAAN		JAWABAN
		(11) Pemeriksa Paten Pertama Bidang Elektro-Fisika
I. PELATIHAN,		
1	Pelatihan seperti apa yang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?	<p>Pelatihan yang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengetahuan seorang Pemeriksa Paten adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pelatihan bahasa Inggris,</li> <li>- pelatihan bahasa Indonesia dalam bidang teknik masing-masing bidang,</li> <li>- pelatihan pemeriksaan paten (misalnya, PCT, penelusuran, dll),</li> <li>- pelatihan komputer,</li> <li>- pelatihan/seminar dalam masing-masing bidang (bidang mekanik, bidang elektro, bidang kimia, dll) sesuai dengan situasi dan kondisi dari perkembangan iptek saat ini.</li> </ul>
2	Manfaat apa saja yang saudara peroleh dari pelatihan yang pernah diikuti?	<p>Manfaat yang diperoleh dari pelatihan yang pernah diikuti adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- memperluas pengetahuan dalam bidang paten,</li> <li>- mengetahui sistem paten di luar negeri,</li> <li>- mengetahui kebijakan-kebijakan dalam bidang paten diluar negeri,</li> <li>- dengan pengetahuan-pengetahuan yang didapat dari pelatihan tersebut dapat membantu dalam pemeriksaan di dalam negeri.</li> </ul>

II. MOTIVASI KERJA	
<p>1 Menurut pendapat saudara, faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang Pemeriksa Paten? Jelaskan jawaban saudara!</p>	<p>Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang Pemeriksa Paten adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lingkungan kerja; dengan lingkungan kerja yang baik dan sehat, seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.</li> <li>- sarana dan prasarana kerja: sarana dan prasarana kerja yang baik dan memadai akan sangat membantu dalam proses kerja sehingga motivasi seseorang untuk bekerja akan meningkat.</li> <li>- Insentif/bonus: dengan insentif/bonus yang diberikan untuk seseorang yang berprestasi dalam pekerjaannya akan mendorong orang tersebut ataupun orang lainnya untuk mendapatkannya sehingga motivasi kerja seseorang akan terpicu untuk mendapatkan bonus tersebut.</li> <li>- Sistem dan kebijakan kerja</li> </ul>
<p>2 Menurut pendapat saudara, apakah kondisi yang ada pada saat ini (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural) telah mampu memotivasi seorang Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!</p>	<p>Menurut pendapat saya kondisi yang ada saat ini (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional, dan promosi jabatan struktural) telah cukup untuk meningkatkan motivasi kerja seorang pemeriksa paten, tetapi selain hal tersebut di atas menurut saya masih ada yang tidak kalah pentingnya yaitu, sarana dan prasarana kerja. Karena, apabila (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural) telah berjalan dengan baik tetapi tidak diikuti dengan peningkatan/perbaikan sarana dan prasarana kerja yang baik, hal tersebut akan percuma. Sebab seseorang pekerja hanya akan datang ke kantor hanya untuk tidak mendapatkan potongan dari remunerasi, karena sarana dan prasarana kerja mereka tidak memadai mereka hanya akan duduk santai dan membuang waktu percuma dengan mengobrol sehingga peningkatan produktivitas tidak akan tercapai.</p>

III. IKLIM ORGANISASI		
1	<p>Menurut pendapat saudara, iklim organisasi yang seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas di bidang pemeriksaan? Jelaskan jawaban saudara!</p>	<p>Iklim organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah iklim organisasi yang memihak pada pekerja menurut bidang dan beban pekerjaannya, serta dapat memfasilitasi pekerjanya yang sudah mencapai jenjang golongan tertentu</p>
2	<p>Menurut pendapat saudara, bagaimana iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten? Jelaskan jawaban saudara!</p>	<p>Iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten saat ini menurut saya kurang baik dikarenakan masih terdapat kesimpangsiuran dalam pengambilan kebijakan antara fungsional dengan struktural</p>

## 5.5 Analisis Hubungan antara Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja

### a. Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Indikator dari variabel pelatihan diukur dengan menggunakan tiga indikator (*knowledge, skill, attitudes* dan *behaviors* dari Pemeriksa Paten) yang kemudian dituangkan secara jelas dalam 10 buah instrumen penelitian/butir pernyataan. Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen penelitian ditemukan bahwa:

- Terdapat hubungan yang kuat dan positif serta signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.671 dan  $\text{Sign. } t = 0.000 < 0.05$  pada uji-t.
- Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja di bidang pemeriksaan sebesar 45% (koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.450). Hal ini bermakna bahwa produktivitas kerja di bidang pemeriksaan dipengaruhi oleh variabel pelatihan sebesar 45% dengan asumsi variabel motivasi kerja dan iklim organisasi tetap.

Dengan adanya hubungan yang kuat dan positif dari variabel pelatihan terhadap produktivitas tersebut, maka berarti semakin banyak pelatihan yang diikuti responden akan menyebabkan semakin tinggi pula produktivitas pemeriksaannya. Hasil analisis rinci pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja di bidang pemeriksaan dengan SPSS versi 16.0 seperti pada Tabel 5.14 di bawah ini.

Tabel 5.14  
 Hasil Analisis Hubungan Variabel Pelatihan  
 terhadap Produktivitas dengan SPSS versi 16.0

Variabel	b	R	r <sup>2</sup>	Sign.t
X1	0.639	0.671	0.450	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti

Dari Tabel 5.14 di atas, Produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan dipengaruhi oleh *knowledge, skill, attitudes* dan *behaviors* sebesar 45%. Pengaruh ini didukung oleh hasil wawancara, di mana para informan berpendapat bahwa pelatihan yang telah diikuti dapat meningkatkan produktivitas kerja di bidang pemeriksaan. Secara lebih rinci manfaat-manfaat yang diperoleh para informan dari pelatihan yang telah diikuti sebagai berikut:

- Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai penelusuran *prior art*;
- Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai cara/teknik pemeriksaan;
- Meningkatkan keterampilan dalam penilaian patentabilitas;
- Meningkatkan pengetahuan mengenai perbedaan sistem pemeriksaan antara Indonesia dengan negara-negara lain;
- Meningkatkan kinerja;
- Meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan bidang ilmu yang sesuai dengan bidang pemeriksaan;

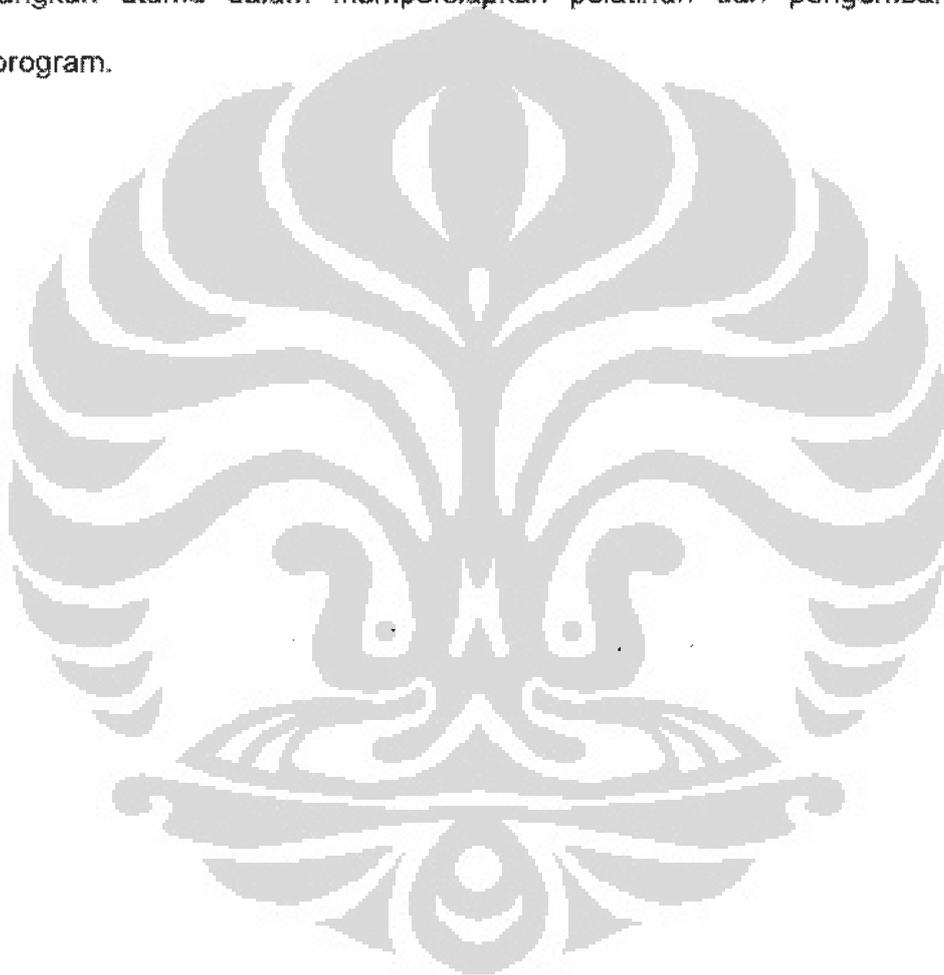
- Memperluas pengetahuan mengenai bidang paten, dan
- Meningkatkan pengetahuan mengenai sistem paten di negara lain.
- Meningkatkan kualitas diri ketika dibutuhkan berinteraksi dengan orang lain/pihak luar.

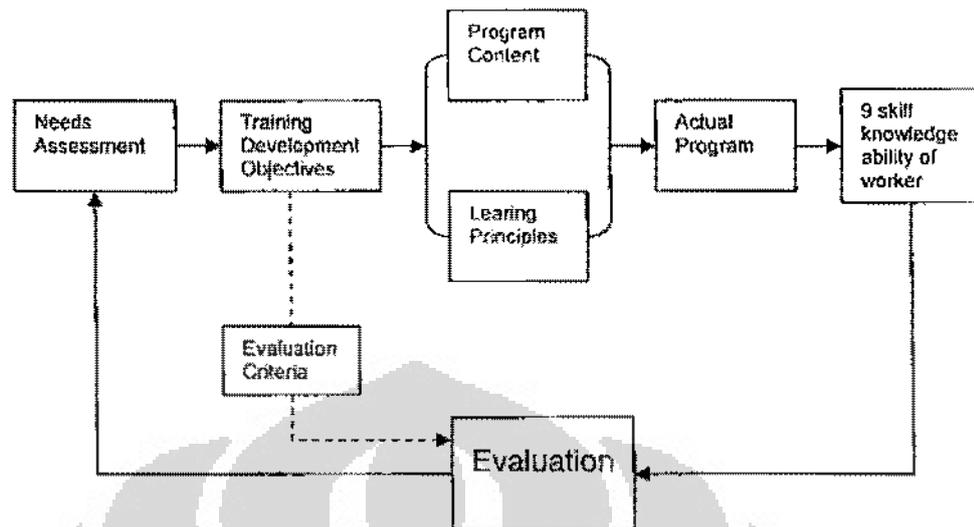
Berdasarkan manfaat-manfaat pelatihan di atas, menunjukkan bahwa produktivitas dalam bidang pemeriksaan ditentukan oleh sejauh mana pelatihan-pelatihan yang relevan diikuti oleh Pemeriksa Paten. Karena itu, dalam kaitannya dengan penelitian ini, pelatihan bagi Pemeriksa Paten merupakan suatu kebutuhan, suatu wahana, suatu metode bagi Direktorat Paten untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan serta untuk mengubah sikap dan perilaku dari Pemeriksa Paten.

Selain pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan di bidang pemeriksaan, pelatihan yang dapat memperbaiki sikap atau membangun sikap positif yang berorientasi terhadap kinerja, membangun imej yang baik tentang organisasi, menciptakan iklim komunikasi organisasi yang tepat, membantu para pemeriksa mengantisipasi perubahan yang terjadi, membantu mengatasi masalah dalam mengambil keputusan dengan tepat, membangun kepercayaan diri, membangun proses pembelajaran, dan mengembangkan komunikasi di antara individu dan kelompok dalam organisasi, perlu direncanakan dan dilaksanakan di masa mendatang oleh Direktorat Paten. Pelatihan-pelatihan semacam ini masih sangat sedikit diikuti oleh para Pemeriksa Paten. Ini terbukti dari hasil wawancara, di

mana informan yang menjawab manfaat pelatihan yang berhubungan dengan ini hanya 1 (satu) informan.

Direktorat Paten perlu melakukan perencanaan pelatihan bagi para Pemeriksa Paten, sehingga hasil yang diperoleh melalui pelatihan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Gambar di bawah adalah langkah-langkah utama dalam mempersiapkan pelatihan dan pengembangan program.





Sumber: William B. Werther Jr and Keith Davis, 1996:287)

Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan-pelatihan yang perlu direncanakan dan dilaksanakan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

- Pelatihan yang berhubungan dengan disiplin ilmu di bidang teknologi dalam sistem paten, misalnya mengenai teknologi polimer, teknologi otomotif, teknologi semikonduktor, dan bidang teknologi lainnya;
- Pelatihan pemeriksaan kejelasan invensi, memperluas lingkup invensi;
- Pelatihan penelusuran dengan beragam metode dan sumber;
- Pelatihan interpretasi klaim dan penentuan fitur invensi;
- Pelatihan tata cara pemeriksaan substantif lengkap;
- Pelatihan drafting spesifikasi paten; dan
- Pelatihan bahasa Indonesia dan bahasa asing (misalnya bahasa Inggris).

Pelatihan-pelatihan tersebut di atas perlu dilakukan secara berjenjang

dengan kurikulum yang berpedoman pada kantor-kantor paten negara-negara maju, seperti Kantor Paten Jepang, Kantor Paten Eropa, Kantor Paten Amerika Serikat, Kantor Paten Jerman, Kantor Paten Cina dan Kantor Paten Korea Selatan.

Jenjang pelatihan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Dasar
2. Tingkat Menengah; dan
3. Tingkat Mahir.

#### **b. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Indikator dari variabel motivasi kerja ini diukur dengan menggunakan enam indikator (prestasi kerja; pengakuan atau penghargaan; pekerjaan itu sendiri; tanggung jawab; pengembangan; dan promosi) yang kemudian dituangkan secara jelas dalam 10 buah instrumen penelitian/butir pernyataan. Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen penelitian ditemukan bahwa:

- Terdapat hubungan yang sedang dan positif serta signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.546 dan  $\text{Sign.}t = 0.000 < 0.05$  pada uji-t.
- Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di bidang pemeriksaan sebesar 29.8% (nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.298). Hal ini bermakna bahwa produktivitas kerja di bidang pemeriksaan dipengaruhi oleh

variabel motivasi kerja sebesar 29.8% dengan asumsi variabel pelatihan dan iklim organisasi tetap.

Dengan adanya hubungan yang sedang dan positif dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas tersebut, maka berarti semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Hasil analisis rinci pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di bidang pemeriksaan dengan SPSS versi 16.0 seperti pada Tabel 5.15 di bawah ini.

**Tabel 5.15**  
**Hasil Analisis Hubungan Variabel Motivasi Kerja**  
**dengan Produktivitas dengan SPSS versi 16.0**

Variabel	b	r	r <sup>2</sup>	Sign.t
X2	0,527	0,546	0,298	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti

Hasil perhitungan di atas memberi petunjuk penting bahwa produktivitas pemeriksaan dipengaruhi oleh motivasi kerja dari setiap Pemeriksa Paten yang bersangkutan. Oleh karenanya, sudah selayaknya motivasi untuk meraih kinerja terbaik dari para pemeriksa perlu ditumbuhkembangkan oleh Direktorat Paten lebih lanjut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, motivasi kerja di bidang pemeriksaan akan meningkat jika hal-hal berikut ini dilaksanakan oleh organisasi yaitu:

- Adanya sistem *reward* dan *punishment* yang jelas;
- *Income* yang pantas/memadai termasuk adanya insentif berdasarkan '*working based*';

- Adanya jenjang karir yang jelas dan transparan;
- *Leadership* yang handal dan *visioner* yang mampu menciptakan motivasi kerja;
- Budaya kerja yang kuat dan sesuai dengan strategi organisasi;
- Komunikasi yang baik antara struktural dan fungsional;
- Lingkungan kerja yang nyaman (didukung oleh sarana dan prasarana kerja yang baik dan memadai);
- Keadministrasian Pemeriksa Paten yang jelas (*workflow* pekerjaan yang jelas); dan
- Adanya perlindungan sosial yang memadai.

Berdasarkan temuan di atas, motivasi untuk mencapai produktivitas yang optimal dalam bidang pemeriksaan jangan sampai diturunkan oleh suatu sistem yang dapat menurunkan motivasi kerja seperti: kurangnya penghargaan dari organisasi terhadap prestasi yang dicapai oleh para pemeriksa, organisasi tidak memberikan kesempatan kepada para pemeriksa untuk meningkatkan pengetahuan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan, organisasi menciptakan sistem yang menghambat kreatifitas para pemeriksa, sistem penjenjangan karier yang buntu, dan sistem birokrasi yang menyulitkan para pemeriksa.

Teori motivasi yang disampaikan oleh para ahli di bidang ini telah mendapat justifikasi positif secara empiris melalui hasil penelitian ini. Dengan demikian pengaruh motivasi dari para Pemeriksa Paten terhadap produktivitas pemeriksaan memperkuat landasan teoritis yang telah dibangun oleh para ahli.

### c. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Indikator dari variabel iklim organisasi ini diukur dengan menggunakan enam indikator (tanggung jawab, konformitas, semangat kelompok, penghargaan/imbalan, standar, dan kejelasan organisasi) yang kemudian dituangkan secara jelas dalam 10 buah instrumen penelitian/butir pernyataan. Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen penelitian ditemukan bahwa:

- Terdapat hubungan yang sedang dan positif serta signifikan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.435 dan  $\text{Sign.}t = 0.000 < 0.05$  pada uji-t.
- Besarnya pengaruh variabel iklim organisasi terhadap produktivitas kerja di bidang pemeriksaan sebesar 18.9% (nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.189). Hal ini bermakna bahwa produktivitas kerja di bidang pemeriksaan dipengaruhi oleh iklim organisasi sebesar 18.9% dengan asumsi variabel pelatihan dan motivasi kerja tetap.

Dengan adanya hubungan yang sedang dan positif dari variabel iklim organisasi terhadap produktivitas tersebut, maka berarti semakin baik iklim organisasi akan semakin tinggi juga produktivitas kerja dari para pemeriksa. Hasil analisis rinci pengaruh variabel iklim organisasi terhadap produktivitas kerja di bidang pemeriksaan seperti pada Tabel 5.16 di bawah ini.

**Tabel 5.16**  
**Hasil Analisis Hubungan Variabel Iklim Organisasi**  
**dengan Produktivitas dengan SPSS versi 16.0**

Variabel	b	r	R <sup>2</sup>	Sign.t
X2	0.430	0.435	0.189	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti

Hasil perhitungan di atas memberi petunjuk penting bahwa produktivitas pemeriksaan dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sagir (1985:38) bahwa "lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat menciptakan produktivitas karyawan yang lebih tinggi dari pada bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan". Hasil dari penelitian ini membuktikan kebenaran dari apa yang dijelaskan oleh Sagir.

Berdasarkan hasil wawancara, iklim organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas pemeriksaan adalah sebagai berikut:

- Mengutamakan tanggung jawab personal terhadap apa yang dikerjakannya dan pekerjaan secara tim diperlukan sebagai sarana *cross and check* sehingga memperkecil kesalahan yang mungkin terjadi;
- Hubungan kerja yang baik, saling menguatkan dan mendukung sesama pemeriksa maupun dengan struktural;
- Iklim organisasi yang kondusif dan kompak yang dapat saling mendukung baik atasan maupun bawahan;
- Memihak pada pemeriksa menurut prestasi dan beban pekerjaannya, dan mengesampingkan nepotisme;

- Menghargai karyawan sebagai suatu aset perusahaan yang harus dijaga, dipelihara dan ditingkatkan;
- Iklim organisasi pembelajar bukan berdasarkan senioritas;
- Pemisahan tugas yang jelas antara fungsional dan struktural;
- Memisahkan jenis-jenis tugas/pekerjaan sesuai dengan jenjang jabatan fungsional pemeriksa paten;
- Adanya Standar Operasional Prosedur bagi Pemeriksa Paten yang dibuat bersama antara struktural dan fungsional;
- Organisasi dengan tata-laksana organisasi yang profesional, memiliki aturan-aturan yang profesional, dan
- Mengedepankan hasil/target.

Berdasarkan temuan di atas, dalam hal upaya peningkatan produktivitas Pemeriksa Paten di bidang pemeriksaan, seyogyanya dieliminasi segala bentuk iklim organisasi yang dapat berakibat pada iklim organisasi yang tidak produktif.

Hasil penelitian ini memberi suatu isyarat penting bahwa peningkatan produktivitas pemeriksaan haruslah ditunjang oleh iklim organisasi yang kondusif, misalnya tanggung jawab yang jelas, pengawasan kerja yang tidak terlalu ketat, insentif yang mencukupi, semangat kerja kelompok terjalin dengan baik, standar/target kerja yang rasional, dan adanya perencanaan serta koordinasi kerja dari atasan

**d. Hubungan antara Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama dengan Produktivitas Kerja**

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah seperti tampak hasil analisisnya pada Tabel 5.17 di bawah ini.

**Tabel 5.17**  
**Hasil Analisis Hubungan Ketiga Variabel Secara**  
**Bersama-sama terhadap Produktivitas**

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Sign. F
X1,X2,X3	0.703	0.494	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti

Tabel 5.17 di atas memperlihatkan bahwa:

- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.703 dan Sign. F =0.000 pada uji-F
- Besarnya pengaruh variabel pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja di bidang pemeriksaan sebesar 49.4% (nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.494). Hal ini bermakna bahwa produktivitas kerja di bidang pemeriksaan dipengaruhi oleh variabel pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama (serempak) sebesar 49.4%.

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan

mempengaruhi variabel terikatnya jika masing-masing variabel bebas tersebut dikontrol oleh satu sama lain perlu dilihat dengan metode *stepwise*. Rekapitulasi hasil analisis dengan metode *stepwise* seperti pada Tabel 5.18.

**Tabel 5.18**  
Hasil Analisis dengan Metode *Stepwise*

Variabel	r	Sign t	R <sup>2</sup> change	Sign F
X1	0.671	0.000	45.0%	0.000
X2	0.699	0.000	3.9%	0.000
X3	0.435	0.000	18.9%	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti

Dengan metode *stepwise* tampak bahwa ketiga variabel perpengaruh sebesar 67.8% terhadap produktivitas Pemeriksa Paten pada bidang pemeriksaan. Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa ada faktor lain sebesar 32.2% di luar ketiga variabel tersebut yang mempengaruhi produktivitas Pemeriksa Paten pada bidang pemeriksaan. Dari ketiga variabel yang mempengaruhi produktivitas pemeriksaan, variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang sangat dominan yaitu sebesar 45.0% terhadap produktivitas pemeriksaan (Y). Sedangkan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3.9% dan variabel iklim organisasi (X3) sebesar 18.9%.

Jadi, secara berurutan variabel bebas penelitian ini yang mempengaruhi produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan dari yang paling besar pengaruhnya sampai yang paling kecil pengaruhnya setelah masing-masing variabel bebas tersebut saling dikontrol oleh variabel lainnya adalah:

1. Variabel pelatihan,
2. Variabel iklim organisasi, dan
3. Variabel motivasi kerja

## 5.6 Kebijakan saat ini

Dalam kaitannya dengan pelatihan, kebijakan yang ada saat ini belum mampu meningkatkan *knowledge* dan *skill* Pemeriksa Paten secara merata, sebab sebenarnya belum ada kebijakan yang secara tegas mengatur mengenai pelatihan. Pemeriksa Paten akan mengikuti pelatihan jika ada undangan dari kantor paten-kantor paten negara maju, sementara undangan tersebut sangat terbatas sehingga hanya dapat diikuti oleh Pemeriksa Paten untuk setiap tahunnya kurang dari 10 orang. Dengan kondisi yang seperti ini, *knowledge* dan *skill* Pemeriksa Paten tidak merata dan meningkat secara lambat, sementara jumlah permohonan paten bertambah terus dan tingkat kesulitan invensi dari tahun ke tahun semakin sulit. Jika hal ini dibiarkan tetap dalam keadaan yang demikian, maka *backlog* sulit untuk direduksi.

Untuk mengantisipasi permohonan paten yang selalu meningkat dari tahun ke tahun yang juga diikuti dengan tingkat kesulitan invensi yang diajukan semakin beragam, kantor paten-kantor paten di negara maju menyusun program pelatihan untuk Pemeriksa Patennya secara reguler dan berjenjang.

Dalam hal motivasi kerja, kebijakan yang ada saat ini belum mengakomodasi ke enam indikator motivasi kerja dalam penelitian ini.

Kebijakan yang ada baru sebatas pemberian insentif berdasarkan pangkat dan golongan bukan berdasarkan beban kerja dan kinerja, sehingga kebijakan tersebut masih belum mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada Pemeriksa Paten.

Sementara kebijakan yang berhubungan dengan enam indikator dari iklim organisasi baru ada satu kebijakan tertulis, yaitu yang berkaitan dengan kejelasan organisasi. Kebijakan yang mengatur kejelasan organisasi (pemisahan tugas dan tanggung jawab pada setiap jenjang jabatan) adalah Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 47/KEP/M.PAN/6/2003 Tahun 2003 Tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten dan Angka Kreditnya. Namun, dalam prakteknya kebijakan ini belum dapat dilaksanakan secara konsisten, sebab jumlah Pemeriksa Paten pada setiap jenjang jabatan tidak seimbang dengan beban kerja pada jenjang jabatan tersebut.

### 5.7 Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian (dengan merujuk pada persepsi pemeriksa terhadap instrumen penelitian dan hasil wawancara dengan informan serta kebijakan saat ini), kebijakan-kebijakan yang perlu dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang berkaitan dengan perbaikan dan penyempurnaan *attitude* dan *behavior* para pemeriksa perlu segera dilaksanakan, sebab *attitude* dan *behavior* merupakan dua hal tidak bisa diabaikan. Jika

para pemeriksa memiliki *attitude* dan *behavior* yang baik akan sangat membantu dalam peningkatan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang berkaitan dengan perbaikan *attitude* dan *behavior* masih kurang.

2. Pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan *knowledge* dan *skill* di bidang pemeriksaan masih tetap dipertahankan dan diperbaiki kualitasnya. Pelatihan ini sudah sepatutnya direncanakan secara sistematis dan dilakukan secara berjenjang (Tingkat Dasar, Tingkat Menengah, dan Tingkat Mahir) dengan kurikulum yang berpedoman pada kantor-kantor paten negara-negara maju, seperti Kantor Paten Jepang, Kantor Paten Eropa, Kantor Paten Amerika Serikat, Kantor Paten Jerman, Kantor Paten Cina dan Kantor Paten Korea Selatan. Para Pemeriksa Paten yang tingkat produktivitasnya masih tergolong sangat rendah sampai sedang perlu dibuatkan program pelatihan yang lebih intensif dengan instruktur dari para Pemeriksa Paten senior yang berkompeten pada masing-masing bidang. Sementara para Pemeriksa Paten yang produktivitasnya sudah tergolong tinggi perlu ditingkatkan terus pengetahuan dan keterampilannya dalam bidang pemeriksaan dengan mengikuti program-program pelatihan atau *on-the-job training*/magang di kantor-kantor paten negara maju baik melalui undangan dari negara-negara tersebut atau dikirim oleh Direktorat Paten.
3. Kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah perlunya organisasi memberikan kesempatan kepada Pemeriksa Paten untuk

mengembangkan diri dan mempromosikan mereka yang memiliki kompetensi, sebab kedua indikator tersebut dinilai oleh para responden masih perlu ditingkatkan/diperbaiki.

4. Kebijakan yang juga harus dilakukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja adalah: (1) memberikan insentif berdasarkan '*working based*', (2) melaksanakan secara konsisten dan berimbang *reward* dan *punishment*, (3) membuat *workflow* pekerjaan secara jelas dan dilaksanakan dengan konsisten pada semua pemeriksa dan jenjang jabatan. Selain itu, organisasi tidak boleh membuat kebijakan yang dapat menurunkan motivasi kerja, seperti: kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh para pemeriksa, organisasi tidak memberikan kesempatan kepada para pemeriksa untuk meningkatkan pengetahuan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan, organisasi menciptakan sistem yang menghambat kreatifitas para pemeriksa, dan sistem birokrasi yang menyulitkan para pemeriksa.
5. Kebijakan yang berkaitan dengan iklim organisasi adalah perlunya mewujudkan semangat kelompok dan adanya penghargaan/imbalan kepada yang berprestasi, sebab kedua indikator tersebut dinilai oleh para responden masih perlu ditingkatkan/diperbaiki.
6. Kebijakan yang juga harus dilakukan dalam upaya mewujudkan iklim organisasi yang kondusif, sehingga mendukung peningkatan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan adalah: adanya kebijakan yang mengutamakan tanggung jawab personal terhadap apa yang dikerjakannya dan pekerjaan secara tim diperlukan

sebagai sarana *cross and check* sehingga memperkecil kesalahan yang mungkin terjadi; adanya kebijakan yang memihak pada pemeriksa menurut prestasi dan beban pekerjaannya serta mengesampingkan nepotisme; menghargai karyawan sebagai suatu aset perusahaan yang harus dijaga, dipelihara dan ditingkatkan; pemisahan tugas yang jelas antara jenjang jabatan fungsional; pengelompokkan jenis-jenis tugas/pekerjaan sesuai dengan jenjang jabatan fungsional pemeriksa paten; adanya Standar Operasional Prosedur bagi Pemeriksa Paten yang dibuat bersama antara struktural dan fungsional.



## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hal ini berarti semakin banyak pelatihan yang diikuti Pemeriksa Paten akan menyebabkan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja dari Pemeriksa Paten akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi akan semakin tinggi juga produktivitas kerja dari Pemeriksa Paten.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan. Hal ini bermakna bahwa produktivitas kerja di bidang pemeriksaan dipengaruhi oleh variabel pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama (serempak).

5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja Pemeriksa Paten di bidang pemeriksaan perlu membuat kebijakan atau melakukan perbaikan/ perubahan kebijakan yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi.

## 6.2 Saran

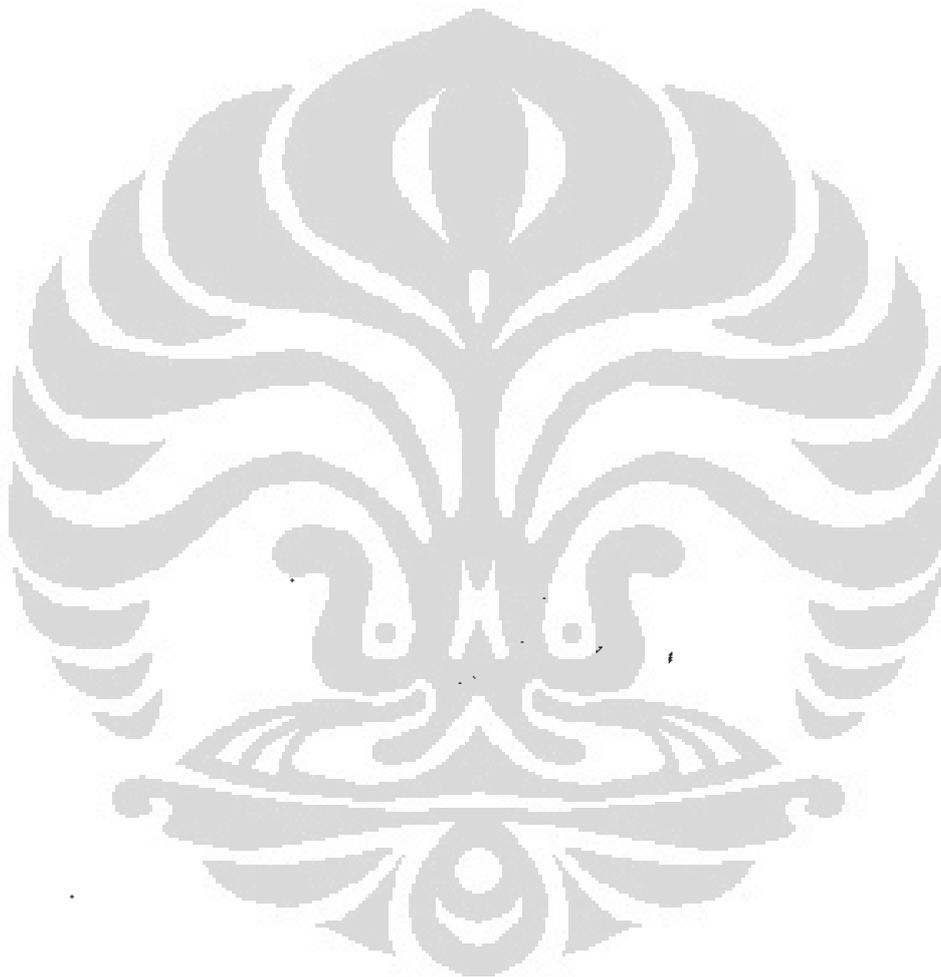
Untuk dapat meningkatkan pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap produktivitas Pemeriksa Paten di bidang pemeriksaan, diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Organisasi perlu merencanakan program pelatihan untuk memperbaiki *attitude* dan *behavior* yang diikuti oleh semua jenjang jabatan fungsional Pemeriksa Paten.
2. *Knowledge* dan *skill* Pemeriksa Paten di bidang pemeriksaan perlu terus ditingkatkan terutama dalam penilaian *patentability* suatu invensi dan teknik/metode memeriksa dokumen permohonan paten secara cepat, tepat dan akurat. Dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia, kompetensi profesional yang akan dicapai harus mencakup kompetensi di bidang pemeriksaan dan kompetensi bahasa asing terutama bahasa Inggris. Untuk meningkatkan ketajaman analisis patentabilitas dokumen permohonan paten, organisasi perlu mengirimkan para Pemeriksa yang berkompoten untuk belajar dan magang di kantor-kantor paten neagara-negara maju dan setelah program tersebut selesai diikuti, diwajibkan kepada Pemeriksa Paten tersebut untuk menyampaikan dan mengajarkan kepada pemeriksa

yang lain.

3. Organisasi sebaiknya memberikan kesempatan kepada Pemeriksa Paten untuk mengembangkan diri dan mempromosikan mereka yang memiliki kompetensi jabatan struktural untuk menduduki jabatan struktural tertentu.
4. Organisasi juga harus memberikan penghargaan kepada pemeriksa yang dapat melebihi target penyelesaian dokumen paten dan *punishment* yang wajar kepada para pemeriksa yang tidak mencapai target. Selain itu, organisasi perlu mengupayakan jenjang jabatan pemeriksa sampai pada tingkat puncak yaitu jenjang jabatan Pemeriksa Paten Ahli, Golongan ruang IV/e.
5. Organisasi harus menciptakan semangat kelompok dan memberikan penghargaan/imbalan kepada pemeriksa yang berprestasi
6. Organisasi juga perlu mengupayakan iklim organisasi sekondusif mungkin, sehingga dapat memberi harapan dan semangat baru dalam meningkatkan produktivitas Pemeriksa Paten di bidang Pemeriksaan. Iklim organisasi tersebut harus mengutamakan tanggung jawab personal terhadap apa yang dikerjakannya; harus memihak pada pemeriksa menurut prestasi dan beban pekerjaannya serta mengesampingkan nepotisme; organisasi harus menghargai karyawan sebagai suatu aset perusahaan yang harus dijaga, dipelihara dan ditingkatkan; iklim organisasi pembelajar bukan berdasarkan senioritas; adanya pemisahan tugas yang jelas antara fungsional dan struktural; memisahkan jenis-jenis tugas/pekerjaan sesuai dengan jenjang jabatan

fungsional pemeriksa paten; adanya Standar Operasional Prosedur bagi Pemeriksa Paten yang dibuat bersama antara struktural dan fungsional; organisasi dengan tata-laksana organisasi yang profesional, memiliki aturan-aturan yang profesional; dan mengedepankan hasil/target.



## DAFTAR PUSTAKA

Anaroga, Pandji dan Suyati, Sri. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.

Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2<sup>nd</sup> ed.). United State: Sage Publication, Inc.

Creswell, J.W. (1994). *Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif* (Angkatan III & IV KIK-UI dan Nur Khabibah, Penerjemah). Jakarta:KIK Press.

Bailey, R.W. (1989). *Human Performance Engineering*. London: Prentice Hall International Inc.

Davis, Keith dan John W Newstrom. (1996). *Human Behavior at Work: Organization Behavior*, McGraw-Hill, Inc.

Djellah, F and Faiz Gallouj. (2008). *Measuring and Improving Productivity in Services: Issues, Strategies and Challenges*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.

Ellis, Carol W. (2005). *Management Skills for New Managers*. Dialih bahasakan oleh Natalia. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.

Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Friedmen & Yarbrough. (1985). *Training Strategis From Start to Finish*. New Jersey: Prentice Hall-Inc.

Gaspersz, Vincent. (2000). *Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Bisnis Global*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Gomes, C.F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Andi.

Hartono (2009). *SPSS 16.0: Analisis Data Statistika dan Penelitian, Edisi ke-2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hasibuan, Malayu S.P. (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi 2. Jakarta: PT.Gunung Agung.

Ivancevich, John M. (1995). *Human Resource Management*, Richard D Irwin, Inc.

Irawan, Prasetya. (2003). *Logika dan Prosedur Penelitian*, Cetakan Kelima. Jakarta: STIA LAN Press.

- Irawan, Prasetya. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok: Departemen Ilmu Administrasi, FISIP UI.
- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasim, Azhar. (1993). *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Kerlinger, Fred N. (1995). *Azas-azas Penelitian Behavioral*. Alih bahasa Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Lussier, Robert N. (1996). *Human Relation in Organization: A Skill Building Approach*, Richard D, Irwin Inc.
- Litwin, George dan Stringer Robert A. (1981). *Motivational and Organization Climate*, Division Graduate, School of Business Administration, Harvard University
- Mangkunegara, A.P. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ravianto. (1998). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUP.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Steers, Richard M. & Porter Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, Inc
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT Erlangga.
- Supranto, J. (2009). *Statistik: Teori dan Aplikasi*, Edisi ke-7. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-7. Bandung: CV. Alfabeta
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP-STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Timpe, A Dale. (1993). *Seri Ilmu dan Seri Manajemen Bisnis Memotivasi Pegawai*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Trihendra, C. (2009). *Step by Step SPSS 16 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Umar, Hussein. (2000). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.

Walker, W. James. (1992). *Human Resource Strategy*. MC Grow Hill International Edition.

Werther, William B and Keith Davis. (1996). *Human Resource and Personnel Management*. McGraw Hill, Inc.

Wahana Komputer. (2002). *Sepuluh Model Penelitian dan Pengolahannya Dengan SPSS 10.01*. Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.

Yuniarsih, Tj. dan Suwalno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta

Winarto, Y.T., Suhardiyanto, T., dan Choestin, E.M. (2004). *Karya Tulis Imiah Sosial: Menyiapkan, Menulis, dan Mencermatinnya*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia

#### **Jurnal:**

Kurosawa, K., (1980). *Structural Approach to the Concept and Measurement of Productivity (2)*, Economic Journal oh Nihon University, 50, 96-135.

#### **Tesis:**

Harahap Ramlan. (1999). *Produktivitas Dosen Perguruan Tinggi dalam Bidang Penelitian*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. UI

Thamrin Walirimba. (1999). *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Instruktur di BLK Sejabotabek*. UI

Marsudi Ari. (2002). *Hubungan antara Diklat, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Peneliti di BPPT*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. UI

**Peraturan Perundang-undangan:**

Kompilasi Undang-undang Republik Indonesia di Bidang Hak Kekayaan Intelektual.

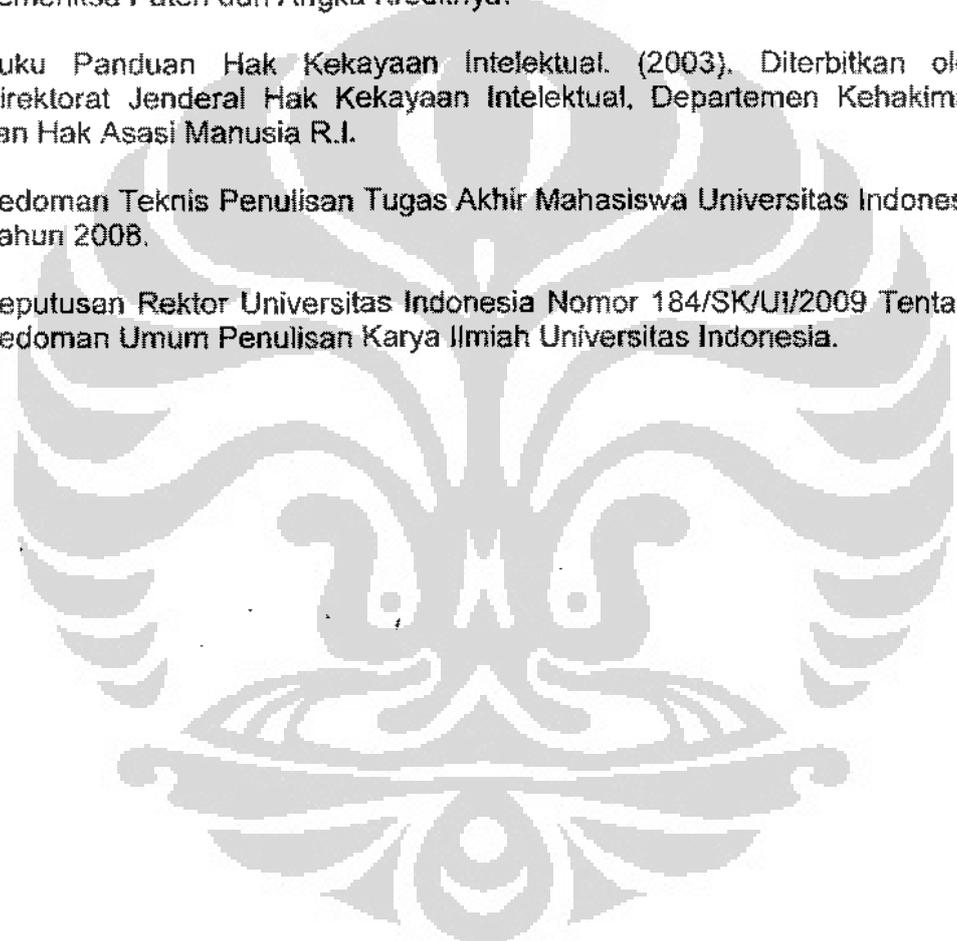
Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I No. M.09.PR.07-10 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 47/KEP/M.PAN/6/2003 Tahun 2003 Tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten dan Angka Kreditnya.

Buku Panduan Hak Kekayaan Intelektual. (2003). Diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.

Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Universitas Indonesia Tahun 2008.

Keputusan Rektor Universitas Indonesia Nomor 184/SK/UI/2009 Tentang Pedoman Umum Penulisan Karya Ilmiah Universitas Indonesia.





MAGISTER KAJIAN PERENCANAAN STRATEJIK DAN KEBIJAKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS INDONESIA

Yth.  
Bapak/Ibu Responden  
di Tangerang

Dalam rangka menyelesaikan program studi Pascasarjana, Magister Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan pada Universitas Indonesia, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAZILU  
NPM : 0706190692  
Judul Tesis : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja  
Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal  
Hak Kekayaan Intelektual.

sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu untuk bersedia sebagai responden dalam kegiatan penelitian ini. Penelitian ini untuk memenuhi sebagian syarat menyelesaikan program studi Pascasarjana, Magister Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan pada Universitas Indonesia pada bulan Oktober 2009.

Dalam pengisian kuesioner, diminta membaca lebih dulu petunjuk pengisian yang tertera pada kuesioner tersebut, sehingga memudahkan Bapak/Ibu menjawab setiap pertanyaan. Untuk menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan, tidak perlu menulis nama Bapak/Ibu.

Apapun jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi kami sebagai peneliti untuk mengetahui faktor-faktor yang signifikan dalam pencapaian produktivitas kerja yang optimal dari Pemeriksa Paten, sehingga dapat dilakukan berbagai upaya untuk memperbaiki produktivitas Pemeriksa Paten.

Kami menjunjung tinggi komitmen dan memegang teguh kerahasiaan yang telah Bapak/Ibu berikan. Atas segala perhatian dan kerjasamanya yang baik kami haturkan terima kasih.

Tangerang, September 2009

Peneliti

No. Responden :  Kosongan

RAZILU

**PEDOMAN  
PENGISIAN KUESIONER**

Kuesioner ini mengandung sejumlah pernyataan mengenai pelatihan, motivasi kerja, dan iklim organisasi. Berikanlah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang saudara rasakan benar (paling sesuai).

- 1 Apabila saudara **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut. Artinya pendapat saudara bertolak belakang dengan pernyataan.
- 2 Apabila saudara **KURANG SETUJU** dengan pernyataan tersebut. Artinya saudara hanya sebagian kecil sependapat dengan pernyataan tersebut.
- 3 Apabila saudara **AGAK SETUJU** pada pernyataan tersebut. Artinya saudara sulit memberikan pendapat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.
- 4 Apabila saudara **SETUJU** pada pernyataan tersebut. Artinya saudara sependapat dengan sebagian besar pernyataan tersebut.
- 5 Apabila saudara **SANGAT SETUJU** pada pernyataan tersebut. Artinya saudara sependapat dengan seluruh isi pernyataan tersebut.

Contoh :

Pelatihan yang diberikan telah memberikan bekal  
pengelahuan yang memadai kepada saya untuk  
bisa melaksanakan kegiatan pemeriksaan dengan baik

1 2 3 4 5

Apabila saudara **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut atau saudara merasa bahwa pernyataan tersebut sesuai benar dengan pendapat saudara, maka saudara memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban nilai 5

JAWABAN				
1	2	3	4	5
				X

## I. KUESIONER UNTUK VARIABEL PELATIHAN

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Pelatihan yang diberikan telah memberikan bekal pengetahuan yang memadai kepada saya untuk bisa melaksanakan kegiatan pemeriksaan dengan baik.					
2	Berkat pelatihan, saya telah memahami dengan baik tugas dan kewajiban saya sebagai seorang pemeriksa.					
3	Pelatihan yang saya ikuti memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada saya untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai pemeriksa secara profesional.					
4	Pelatihan yang diberikan dapat menambah pengetahuan saya untuk bisa menghasilkan pemeriksaan yang lebih banyak dan lebih baik.					
5	Setelah mengikuti pelatihan, keterampilan saya dalam melaksanakan pemeriksaan menjadi lebih efektif dan efisien.					
6	Bila dikaitkan dengan pemeriksaan, jenis pelatihan yang pernah saya ikuti dapat meningkatkan kemampuan saya.					
7	Dengan semakin banyak saya mengikuti pelatihan, akan membantu saya dalam melaksanakan tugas.					
8	Pelatihan telah mendidik saya untuk cepat tanggap terhadap permasalahan dan perubahan yang terjadi.					
9	Pelatihan telah mendidik saya untuk bekerja dengan disiplin, hati-hati dan lebih efisien.					
10	Pelatihan telah mendidik saya untuk menjadi pemeriksa yang berdedikasi, jujur, dan profesional.					

## II. KUESIONER UNTUK VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Seluruh hasil pemeriksaan saya dapat diterima oleh atasan.					
2	Kompetensi saya sebagai pemeriksa di bidang yang saya geluti, diakui dan dihargai oleh pimpinan dan rekan kerja saya.					
3	Pangkat dan jabatan yang saya peroleh saat ini merupakan hasil dari jerih payah kerja saya.					
4	Menjadi pemeriksa merupakan profesi pilihan saya sejak pertama kali mulai bekerja di Direktorat Jenderal HKI					
5	Dengan menjadi pemeriksa memungkinkan saya untuk bekerja melakukan pemeriksaan sesuai dengan minat dan keahlian yang saya miliki.					
6	Saya berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan wewenang yang saya miliki.					
7	Pimpinan memberikan saya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, baik melalui pendidikan formal maupun melalui pelatihan.					
8	Pada unit tempat saya bekerja, dimungkinkan untuk mempelajari dan melakukan hal-hal baru yang bersifat menantang dan membutuhkan kreativitas.					
9	Sebagai pemeriksa saya mempunyai kesempatan untuk mencapai jenjang kepangkatan tertinggi dalam jabatan fungsional pemeriksa.					
10	Sebagai pemeriksa, saya juga mempunyai peluang untuk dipromosikan pada jabatan-jabatan struktural, sebab ada payung hukumnya (KEPMENPAN).					

### III. KUESIONER UNTUK VARIABEL IKLIM ORGANISASI

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya tidak senang bekerja jika didampingi atasan, karena tanggung jawab pekerjaan akan lebih jelas.					
2	Pengawasan kerja yang ketat akan membuat pemeriksa menjadi kaku dan merasa terpaksa.					
3	Suasana persahabatan di kantor membuat saya rajin masuk kantor					
4	Adanya semangat kerjasama dalam organisasi memperkuat semangat kerja.					
5	Dengan adanya insentif membuat pemeriksa bekerja keras.					
6	Penghargaan dan dorongan yang diberikan organisasi mengalahkan ancaman dan kritikan.					
7	Saya merasa bangga jika dapat mencapai standar kerja yang ditentukan.					
8	Saya merasa senang jika dapat menyelesaikan pekerjaan yang tergolong sulit.					
9	Garis wewenang yang jelas dalam organisasi membuat pemeriksa lebih nyaman bekerja.					
10	Adanya perencanaan dan koordinasi kerja dari atasan membuat pekerjaan lebih mudah.					

### IV. KUESIONER UNTUK VARIABEL PRODUKTIVITAS

Untuk variabel produktivitas, saudara diminta untuk menjawab 1 pertanyaan terbuka berikut ini.

1. Berapa jumlah permohonan paten dalam 1 tahun yang sebenarnya saudara dapat selesaikan (beri/tolak).

Jabawan: ..... dokumen

**catatan:** tidak termasuk penarikan kembali atau dianggap ditarik kembali.



MAGISTER KAJIAN PERENCANAAN STRATEGIK DAN KEBIJAKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS INDONESIA

**PEDOMAN WAWANCARA**

**I. PELATIHAN**

1. Pelatihan seperti apa yang diperlukan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang Pemeriksa Paten dalam bidang pemeriksaan?

.....  
.....

2. Manfaat apa saja yang saudara peroleh dari pelatihan yang pernah diikuti?

.....  
.....

**II. MOTIVASI KERJA**

1. Menurut pendapat saudara, faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang Pemeriksa Paten?

Jelaskan jawaban saudara!.....

.....

2. Menurut pendapat saudara, apakah kondisi yang ada pada saat ini (sistem remunerasi, jenjang pangkat/jabatan fungsional dan promosi jabatan struktural) telah mampu memotivasi seorang Pemeriksa Paten untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang pemeriksaan?

Jelaskan jawaban saudara!.....

.....

### III. IKLIM ORGANISASI

1. Menurut pendapat saudara, iklim organisasi yang seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas di bidang pemeriksaan?

Jelaskan jawaban saudara!.....  
.....

2. Menurut pendapat saudara, bagaimana iklim organisasi saat ini di Direktorat Paten?

Jelaskan jawaban saudara!.....  
.....

Tangerang, Oktober 2009

Peneliti

RAZILU

*Terima kasih atas kesediaan bapak/ibu menjadi Informan  
dalam Penelitian ini*

## DATA RESPONDEN

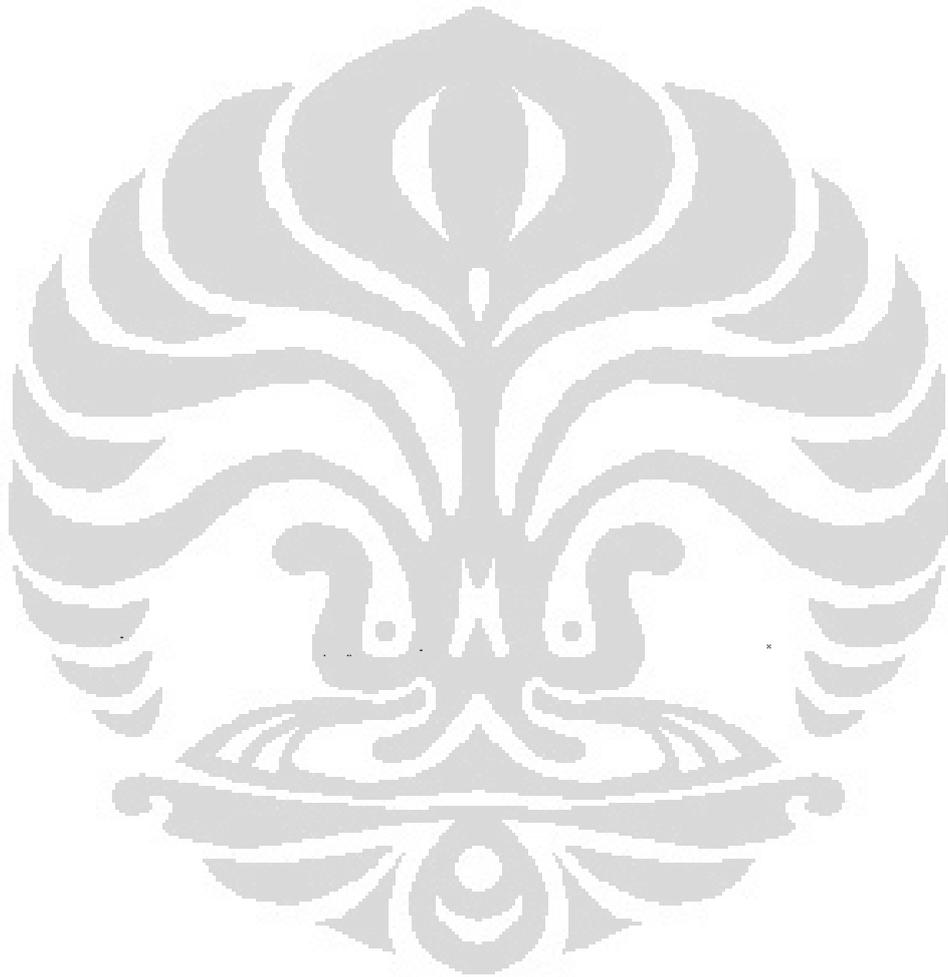
Untuk data Responden pilih dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara saat ini.

1. Saudara adalah seorang:
  - a. Pria
  - b. Wanita
  
2. Umur:
  - a. 30 – 35 thn
  - b. 36 – 40 thn
  - c. 41 – 45 thn
  - d. 46 – 50 thn
  - e. 51 – 55 thn
  
3. Masa Kerja :
  - a. 1 – 5 thn
  - b. 6 – 10 thn
  - c. 11 – 15 thn
  - d. 16 – 20 thn
  - e. > 20 thn
  
4. Unit Pemeriksaan
  - a. Fisika–Elektro
  - b. Mekanik - Teknologi Umum
  - c. Kimia–Biologi–Farmasi
  
5. Tingkat pendidikan saudara saat ini:
  - a. S1 atau setara
  - b. S2 atau setara
  - c. S3 atau setara
  
6. Jabatan dalam Pemeriksaan saat ini:
  - a. Pemeriksa Paten Pertama
  - b. Pemeriksa Paten Muda
  - c. Pemeriksa Paten Madya

*Terima kasih atas kesediaan bapak/ibu responden  
mengisi dengan lengkap kuesioner ini*



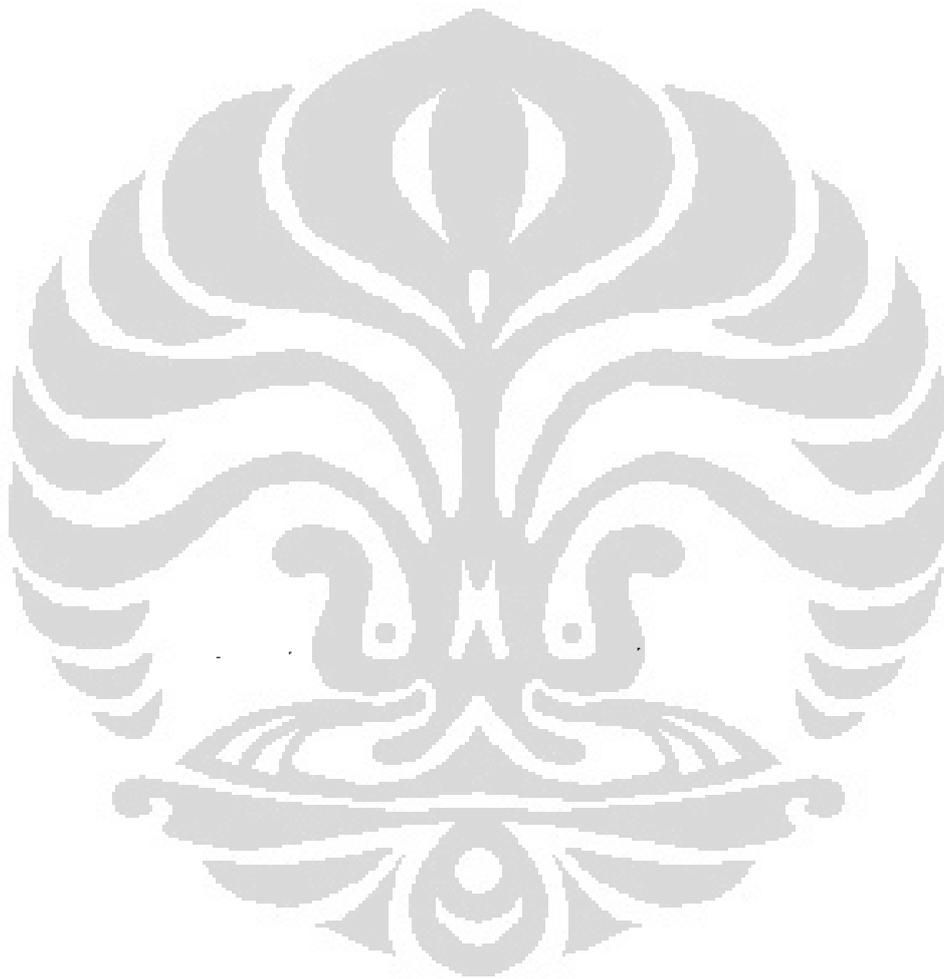
52	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	5	4	3	1	2	
55	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	2	3	1	2			
56	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	2	2			
57	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	1	3	3	3	1	2		
58	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	2	4	1	2	3	3	1	2		
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	5	3	5	5	5	5	5	1	2	1	1	2			
60	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	1	1	2	1		
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1		
62	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	1	1			
63	1	1	2	1	2	2	5	2	2	2	1	3	3	5	5	5	2	3	2	2	1	1	1	5	5	3	3	5	5	5	2	1	1	3	2	1



## Data Skoring

No	X1	X2	X3	Y
1	5	5	5	4
2	5	5	5	3
3	5	5	5	3
4	4	4	4	3
5	5	4	4	3
6	5	5	5	3
7	4	4	4	3
8	4	4	4	3
9	4	5	5	3
10	4	4	4	3
11	5	5	5	3
12	4	4	4	2
13	4	4	4	2
14	4	4	4	3
15	3	2	2	1
16	3	4	3	2
17	2	5	4	1
18	4	3	4	2
19	4	4	3	2
20	5	4	4	3
21	4	3	4	2
22	4	4	4	3
23	4	5	4	2
24	4	4	4	3
25	4	4	4	3
26	5	4	3	2
27	4	4	3	2
28	4	4	3	2
29	4	4	4	3
30	5	5	5	3
31	4	5	5	2
32	2	3	3	1
33	5	5	4	3
34	4	4	4	3
35	5	5	5	4
36	2	1	3	1
37	4	5	4	3
38	4	5	5	3
39	4	4	4	3
40	5	4	5	2
41	3	4	3	2
42	4	4	4	3
43	5	4	4	3
44	4	5	5	4
45	5	5	5	4
46	3	4	5	1
47	5	4	5	3
48	4	4	4	3
49	5	5	5	3
50	5	4	3	2
51	3	3	3	2
52	3	4	3	1

53	4	4	4	3
54	4	4	4	3
55	4	4	4	3
56	4	4	3	2
57	5	5	5	2
58	3	3	2	2
59	3	2	5	1
60	4	4	4	3
61	5	5	5	2
62	5	3	5	3
63	2	3	5	1



Lampiran 3: Hasil Analisis Data dengan SPSS versi 16.00

### KORELASI VARIABEL PELATIHAN

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PL01	4.0476	1.00689	63
PL02	3.9048	.87463	63
PL03	4.1111	.93517	63
PL04	4.0159	.94172	63
PL05	3.9524	.77102	63
PL06	4.1111	.75435	63
PL07	4.4762	.64401	63
PL08	3.7937	.88279	63
PL09	3.8349	.90343	63
PL010	3.7619	.96243	63
PLVALID	4.0635	.83999	63

**Correlations**

	PL01	PL02	PL03	PL04	PL05	PL06	PL07	PL08	PL09	PL010	PLVALID
PL01 Pearson Correlation	1.000	.738**	.714**	.680**	.647**	.559**	.338**	.501**	.516**	.395**	.702**
PL01 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.001	.000
PL01 N	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
PL02 Pearson Correlation	.738**	1.000	.802**	.726**	.735**	.643**	.397**	.622**	.670**	.605**	.821**
PL02 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
PL02 N	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63	63
PL03 Pearson Correlation	.714**	.802**	1.000	.840**	.701**	.637**	.500**	.712**	.660**	.585**	.874**
PL03 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
PL03 N	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63
PL04 Pearson Correlation	.680**	.726**	.840**	1.000	.756**	.558**	.439**	.702**	.651**	.627**	.875**
PL04 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
PL04 N	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63
PL05 Pearson Correlation	.647**	.735**	.701**	.756**	1.000	.639**	.566**	.530**	.577**	.550**	.752**
PL05 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
PL05 N	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63
PL06 Pearson Correlation	.559**	.643**	.637**	.558**	.639**	1.000	.481**	.465**	.490**	.365**	.642**
PL06 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
PL06 N	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63
PL07 Pearson Correlation	.338**	.397**	.500**	.439**	.566**	.481**	1.000	.374**	.415**	.316*	.510**
PL07 Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000	.000	.000		.003	.001	.012	.000
PL07 N	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		PL01	PL02	PL03	PL04	PL05	PL06	PL07	PL08	PL09	PL010	PLVALID
PL08	Pearson Correlation	.501**	.622**	.712**	.702**	.530**	.466**	.374**	1.000	.733**	.682**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63
PL09	Pearson Correlation	.516**	.670**	.660**	.651**	.577**	.480**	.415**	.733**	1.000	.807**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63
PL010	Pearson Correlation	.395**	.605**	.585**	.827**	.550**	.365**	.316*	.682**	.807**	1.000	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63
PLVALID	Pearson Correlation	.702**	.821**	.874**	.875**	.752**	.642**	.510**	.801**	.732**	.657**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## KORELASI VARIABEL MOTIVASI KERJA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK01	3.9365	.87755	63
MK02	3.7460	.84182	63
MK03	4.3651	.78907	63
MK04	4.3810	.77102	63
MK05	4.2222	.72833	63
MK06	4.3175	.66782	63
MK07	3.6508	.98634	63
MK08	3.3810	.95763	63
MK09	4.0476	.85059	63
MK010	3.6667	1.00000	63
MKVALID	4.0794	.82894	63

Correlations

		MK01	MK02	MK03	MK04	MK05	MK06	MK07	MK08	MK09	MK010	MKVALID
MK01	Pearson Correlation	1.000	.589**	.523**	.132	.300*	.310*	.421**	.356**	.479**	.343**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.304	.017	.013	.001	.004	.000	.006	.000
	N	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
MK02	Pearson Correlation	.589**	1.000	.603**	.325**	.436**	.347**	.416**	.382**	.513**	.281*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.000	.005	.001	.002	.000	.026	.000
	N	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63	63
MK03	Pearson Correlation	.523**	.603**	1.000	.484**	.474**	.358**	.187	.261*	.406**	.177	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004	.142	.039	.001	.165	.000
	N	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63
MK04	Pearson Correlation	.132	.325**	.484**	1.000	.651**	.106	.093	.041	.119	.105	.305*
	Sig. (2-tailed)	.304	.009	.000		.000	.409	.469	.752	.351	.415	.015
	N	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63
MK05	Pearson Correlation	.300*	.436**	.474**	.651**	1.000	.516**	.244	.339**	.139	.103	.505**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000		.000	.053	.007	.278	.420	.000
	N	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63
MK06	Pearson Correlation	.310*	.347**	.358**	.106	.516**	1.000	.293	.514**	.143	.089	.391**
	Sig. (2-tailed)	.013	.005	.004	.409	.000		.020	.000	.262	.490	.002
	N	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63

1K07	Pearson Correlation	.421**	.416**	.187	.093	.244	.293	1.000	.672**	.424**	.518**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.142	.469	.053	.020	.000	.001	.000	.000	.002
	N	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63
4K08	Pearson Correlation	.355**	.382**	.261**	.041	.339**	.514**	.672**	1.000	.274	.404**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.039	.752	.007	.000	.000	.000	.030	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63
4K09	Pearson Correlation	.479**	.513**	.406**	.119	.139	.143	.424**	.274	1.000	.417**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.361	.278	.262	.001	.030	.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63
4K010	Pearson Correlation	.343**	.281**	.177	.105	.103	.089	.518**	.404**	.417**	1.000	.305**
	Sig. (2-tailed)	.006	.026	.165	.415	.420	.490	.000	.001	.001	.000	.015
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63
4KVALID	Pearson Correlation	.672**	.700**	.621**	.305**	.505**	.391**	.390**	.429**	.521**	.305**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.000	.002	.002	.000	.000	.015	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

## KORELASI VARIABEL IKLIM ORGANISASI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IO01	3.2063	.96985	63
IO02	3.6349	.95549	63
IO03	3.5873	1.05700	63
IO04	3.7937	.95307	63
IO05	4.1270	.90682	63
IO06	3.4762	.87726	63
IO07	4.2222	.79198	63
IO08	4.4286	.66513	63
IO09	4.3651	.72516	63
IO010	4.2698	.78712	63
IOVALID	4.0794	.80925	63

Correlations

		IO01	IO02	IO03	IO04	IO05	IO06	IO07	IO08	IO09	IO010	IOVALID
O01	Pearson Correlation	1.000	.535**	.415**	.326**	.263**	.186	.317	.161	.120	.201	.308
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.009	.037	.145	.011	.208	.347	.115	.014
	N	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
O02	Pearson Correlation	.535**	1.000	.535**	.323**	.110	.326**	.322	.123	.102	.219	.309
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.390	.009	.010	.338	.429	.085	.014
	N	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63	63
O03	Pearson Correlation	.415**	.535**	1.000	.683**	.291	.163	.554**	.393**	.263	.427**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.021	.201	.000	.001	.037	.000	.000
	N	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63	63
O04	Pearson Correlation	.326**	.323**	.683**	1.000	.348**	.235	.553**	.447**	.391**	.462**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.009	.010	.000		.005	.064	.000	.000	.002	.000	.000
	N	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63	63
O05	Pearson Correlation	.263**	.110	.291	.348**	1.000	.450**	.342**	.229	.345**	.222	.492**
	Sig. (2-tailed)	.037	.390	.021	.005		.000	.005	.071	.005	.050	.000
	N	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63	63
O06	Pearson Correlation	.186	.326**	.163	.235	.450**	1.000	.217	.087	.204	.231	.468**
	Sig. (2-tailed)	.145	.009	.201	.064	.000		.088	.498	.109	.068	.000
	N	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63	63

007	Pearson Correlation	.317 <sup>*</sup>	.322 <sup>*</sup>	.554 <sup>**</sup>	.553 <sup>**</sup>	.342 <sup>**</sup>	.217	1.000	.582 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.368 <sup>**</sup>	.601 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.000	.000	.006	.088	.000	.000	.000	.003	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63	63
008	Pearson Correlation	.161	.123	.393 <sup>**</sup>	.447 <sup>**</sup>	.229	.087	.582 <sup>**</sup>	1.000	.473 <sup>**</sup>	.330 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.208	.336	.001	.000	.071	.498	.000	.000	.000	.008	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63	63
009	Pearson Correlation	.120	.102	.263 <sup>*</sup>	.391 <sup>**</sup>	.345 <sup>**</sup>	.204	.502 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	1.000	.305 <sup>*</sup>	.500 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.347	.425	.037	.002	.006	.109	.000	.000	.000	.015	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63	63
0010	Pearson Correlation	.201	.219	.427 <sup>**</sup>	.462 <sup>**</sup>	.222	.231	.368 <sup>**</sup>	.330 <sup>**</sup>	.305 <sup>*</sup>	1.000	.472 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.115	.085	.000	.000	.080	.068	.003	.008	.015	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000	63
OVALID	Pearson Correlation	.308 <sup>*</sup>	.309 <sup>*</sup>	.510 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>	.492 <sup>**</sup>	.468 <sup>**</sup>	.601 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	.500 <sup>**</sup>	.472 <sup>**</sup>	1.000
	Sig. (2-tailed)	.014	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliabilitas

### Variabel Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.935	10

Inter-Item Correlation Matrix

	PL01	PL02	PL03	PL04	PL05	PL06	PL07	PL08
PL01	1.000	.738	.714	.680	.647	.559	.338	.501
PL02	.738	1.000	.802	.728	.735	.643	.397	.622
PL03	.714	.802	1.000	.840	.701	.637	.500	.712
PL04	.680	.728	.840	1.000	.756	.558	.439	.702
PL05	.647	.735	.701	.756	1.000	.639	.566	.530
PL06	.559	.643	.637	.558	.639	1.000	.481	.465
PL07	.338	.397	.500	.439	.566	.481	1.000	.374
PL08	.501	.622	.712	.702	.530	.465	.374	1.000
PL09	.516	.670	.660	.651	.577	.480	.415	.733
PL010	.395	.605	.585	.627	.550	.365	.316	.682

Inter-Item Correlation Matrix

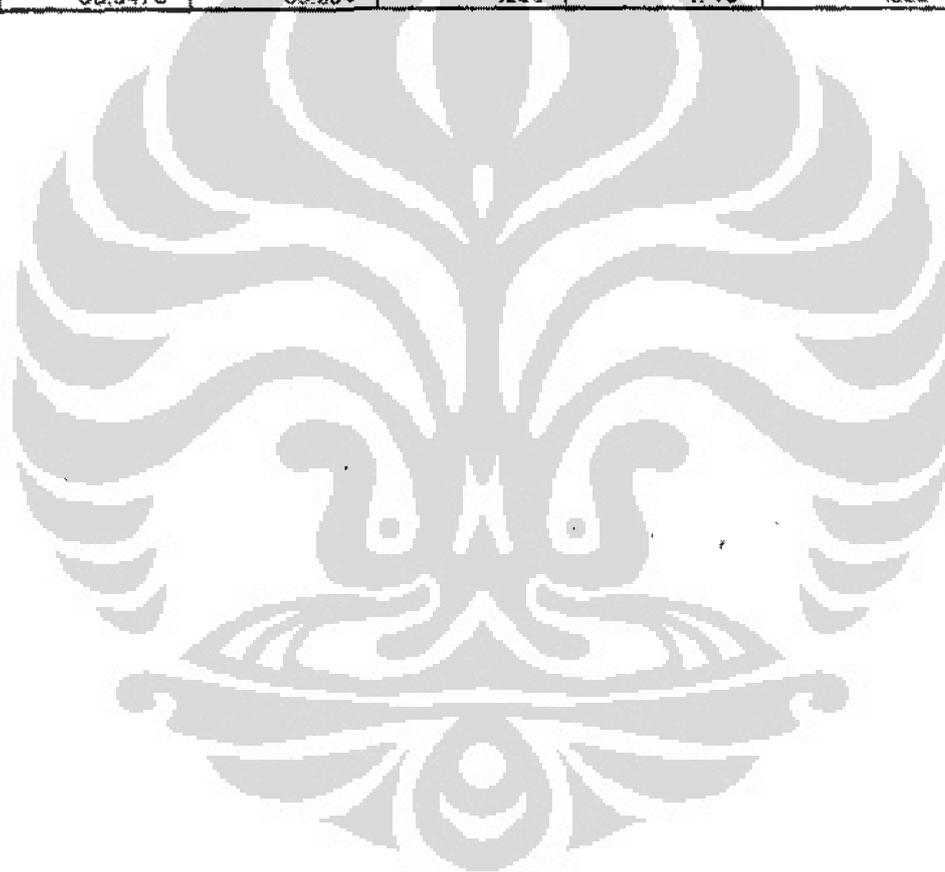
	PL09	PL010
PL01	.516	.395
PL02	.670	.605
PL03	.660	.585
PL04	.651	.627
PL05	.577	.550
PL06	.480	.365
PL07	.415	.316
PL08	.733	.682
PL09	1.000	.807
PL010	.807	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PL01	35.7619	38.688	.705	.631	.932
PL02	35.9048	38.604	.841	.770	.924

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PL03	35.6984	37.633	.872	.821	.922
PL04	35.7937	37.812	.847	.794	.924
PL05	35.8571	40.157	.794	.729	.927
PL06	35.6984	41.440	.659	.526	.933
PL07	35.3333	43.742	.511	.412	.939
PL08	36.0159	39.435	.748	.661	.929
PL09	36.1746	38.953	.775	.748	.927
PL010	36.0476	39.304	.686	.710	.932



## Reliabilitas

### Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.838	10

Inter-Item Correlation Matrix

	MK01	MK02	MK03	MK04	MK05	MK06	MK07	MK08
MK01	1.000	.589	.523	.132	.300	.310	.421	.356
MK02	.589	1.000	.603	.325	.436	.347	.416	.382
MK03	.523	.603	1.000	.484	.474	.358	.187	.261
MK04	.132	.325	.484	1.000	.651	.106	.093	.041
MK05	.300	.436	.474	.651	1.000	.516	.244	.339
MK06	.310	.347	.358	.106	.516	1.000	.293	.514
MK07	.421	.416	.187	.093	.244	.293	1.000	.672
MK08	.356	.382	.261	.041	.339	.514	.672	1.000
MK09	.479	.513	.406	.119	.139	.143	.424	.274
MK010	.343	.281	.177	.105	.103	.088	.518	.404

Inter-Item Correlation Matrix

	MK09	MK010
MK01	.479	.343
MK02	.513	.281
MK03	.406	.177
MK04	.119	.105
MK05	.139	.103
MK06	.143	.088
MK07	.424	.518
MK08	.274	.404
MK09	1.000	.417
MK010	.417	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK01	35.7778	23.466	.607	.465	.813
MK02	35.9683	23.160	.583	.540	.806
MK03	35.3492	24.231	.585	.565	.816
MK04	35.3333	26.258	.323	.592	.838
MK05	35.4921	25.028	.527	.649	.821
MK06	35.3968	25.888	.451	.479	.828
MK07	36.0635	22.835	.593	.685	.814
MK08	36.3333	23.194	.574	.590	.816
MK09	35.6667	24.323	.519	.414	.821
MK010	36.0476	24.111	.437	.352	.832

## Reliabilitas

### Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.829	10

Inter-Item Correlation Matrix

	IO01	IO02	IO03	IO04	IO05	IO06	IO07	IO08
IO01	1.000	.535	.415	.326	.283	.186	.317	.161
IO02	.535	1.000	.535	.323	.110	.328	.322	.123
IO03	.415	.535	1.000	.683	.291	.163	.554	.393
IO04	.326	.323	.683	1.000	.348	.235	.553	.447
IO05	.283	.110	.291	.348	1.000	.450	.342	.229
IO06	.186	.328	.163	.235	.450	1.000	.217	.087
IO07	.317	.322	.554	.553	.342	.217	1.000	.582
IO08	.161	.123	.393	.447	.229	.087	.582	1.000
IO09	.120	.102	.263	.391	.345	.204	.502	.473
IO010	.201	.219	.427	.462	.222	.231	.368	.330

Inter-Item Correlation Matrix

	IO09	IO010
IO01	.120	.201
IO02	.102	.219
IO03	.263	.427
IO04	.391	.462
IO05	.345	.222
IO06	.204	.231
IO07	.502	.368
IO08	.473	.330
IO09	1.000	.305
IO010	.305	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IO01	35.9048	24.765	.455	.352	.819
IO02	35.4762	24.673	.476	.499	.816
IO03	35.5238	22.221	.679	.631	.792
IO04	35.3175	22.994	.678	.564	.793
IO05	34.9841	25.209	.447	.360	.819
IO06	35.6349	26.074	.363	.330	.827
IO07	34.8889	24.294	.663	.538	.798
IO08	34.6825	26.381	.480	.414	.816
IO09	34.7460	26.225	.451	.359	.818
IO010	34.8413	25.652	.480	.276	.815

## DESKRIPTIF STATISTIK

>

### Statistics

X1

N	Valid	63.00
	Missing	.00
	Std. Deviation	.84
	Range	3.00
	Minimum	2.00
	Maximum	5.00

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6.3	6.3	6.3
	AGAK SETUJU	8	12.7	12.7	19.0
	SETUJU	31	49.2	49.2	68.3
	SANGAT SETUJU	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

### Statistics

X2

N	Valid	63.00
	Missing	.00
	Std. Deviation	.83
	Range	4.00
	Minimum	1.00
	Maximum	5.00

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	2	3.2	3.2	4.8
	AGAK SETUJU	7	11.1	11.1	15.9
	SETUJU	34	54.0	54.0	69.8
	SANGAT SETUJU	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Statistics

X3

N	Valid	63.00
	Missing	.00
	Std. Deviation	.81
	Range	3.00
	Minimum	2.00
	Maximum	5.00

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.2	3.2	3.2
	AGAK SETUJU	12	19.0	19.0	22.2
	SETUJU	28	44.4	44.4	66.7
	SANGAT SETUJU	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Statistics

Y

N	Valid	63.00
	Missing	.00
	Std. Deviation	.85
	Range	3.00
	Minimum	2.00
	Maximum	5.00

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	12.7	12.7	12.7
	AGAK SETUJU	30	47.6	47.6	60.3
	SETUJU	18	28.6	28.6	88.9
	SANGAT SETUJU	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## Frequencies

### VARIABEL PELATIHAN

Statistics

		PL001	PL002	PL003	PL004	PL005	PL006	PL007
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.0476	3.9048	4.1111	4.0159	3.9524	4.1111	4.4762

Statistics

		PL008	PL009	PL010
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
	Mean	3.7937	3.6349	3.7619

## Frequency Table

PL001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	6	9.5	9.5	11.1
	AGAK SETUJU	6	9.5	9.5	20.6
	SETUJU	26	41.3	41.3	61.9
	SANGAT SETUJU	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	3	4.8	4.8	6.3
	AGAK SETUJU	12	19.0	19.0	25.4
	SETUJU	32	50.8	50.8	76.2
	SANGAT SETUJU	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	9.5	9.5	9.5
	AGAK SETUJU	6	9.5	9.5	19.0
	SETUJU	26	41.3	41.3	60.3
	SANGAT SETUJU	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	5	7.9	7.9	9.5
	AGAK SETUJU	6	9.5	9.5	19.0
	SETUJU	31	49.2	49.2	68.3
	SANGAT SETUJU	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	4.8	4.8	4.8
	AGAK SETUJU	11	17.5	17.5	22.2
	SETUJU	35	55.6	55.6	77.8
	SANGAT SETUJU	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.2	3.2	3.2
	AGAK SETUJU	9	14.3	14.3	17.5
	SETUJU	32	50.8	50.8	68.3
	SANGAT SETUJU	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AGAK SETUJU	5	7.9	7.9	7.9
	SETUJU	23	36.5	36.5	44.4
	SANGAT SETUJU	35	55.6	55.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	7.9	7.9	7.9
	AGAK SETUJU	17	27.0	27.0	34.9
	SETUJU	27	42.9	42.9	77.8
	SANGAT SETUJU	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	12.7	12.7	12.7
	AGAK SETUJU	17	27.0	27.0	39.7
	SETUJU	28	44.4	44.4	84.1
	SANGAT SETUJU	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PL010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	6	9.5	9.5	11.1
	AGAK SETUJU	14	22.2	22.2	33.3
	SETUJU	28	44.4	44.4	77.8
	SANGAT SETUJU	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## Frequencies

### VARIABEL MOTIVASI KERJA

Statistics

		MK0001	MK0002	MK0003	MK0004	MK0005	MK0006	MK0007
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.9365	3.7460	4.3651	4.3810	4.2222	4.3175	3.6508

Statistics

		MK0008	MK0009	MK0010
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
	Mean	3.3810	4.0476	3.6667

## Frequency Table

MK0001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	4	6.3	6.3	7.9
	AGAK SETUJU	8	12.7	12.7	20.6
	SETUJU	35	55.6	55.6	76.2
	SANGAT SETUJU	15	23.8	23.8	100.0
Total		63	100.0	100.0	

MK0002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6.3	6.3	6.3
	AGAK SETUJU	20	31.7	31.7	38.1
	SETUJU	27	42.9	42.9	81.0
	SANGAT SETUJU	12	19.0	19.0	100.0
Total		63	100.0	100.0	

MK0003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	AGAK SETUJU	6	9.5	9.5	11.1
	SETUJU	24	38.1	38.1	49.2
	SANGAT SETUJU	32	50.8	50.8	100.0
Total		63	100.0	100.0	

## MK0004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	AGAK SETUJU	5	7.9	7.9	9.5
	SETUJU	25	39.7	39.7	49.2
	SANGAT SETUJU	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## MK0005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	AGAK SETUJU	5	7.9	7.9	9.5
	SETUJU	35	55.6	55.6	65.1
	SANGAT SETUJU	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## MK0006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AGAK SETUJU	7	11.1	11.1	11.1
	SETUJU	29	46.0	46.0	57.1
	SANGAT SETUJU	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## MK0007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	8	12.7	12.7	14.3
	AGAK SETUJU	15	23.8	23.8	38.1
	SETUJU	27	42.9	42.9	81.0
	SANGAT SETUJU	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## MK0008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	10	15.9	15.9	15.9
	AGAK SETUJU	30	47.6	47.6	63.5
	SETUJU	12	19.0	19.0	82.5
	SANGAT SETUJU	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## MK0009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	7.9	7.9	7.9
	AGAK SETUJU	6	9.5	9.5	17.5
	SETUJU	33	52.4	52.4	69.8
	SANGAT SETUJU	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## MK0010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	14.3	14.3	14.3
	AGAK SETUJU	18	28.6	28.6	42.9
	SETUJU	21	33.3	33.3	76.2
	SANGAT SETUJU	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## Frequencies

### VARIABEL IKLIM ORGANISASI

Statistics

		IO0001	IO0002	IO0003	IO0004	IO0005	IO0006	IO0007
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.2063	3.6349	3.5873	3.7937	4.1270	3.4762	4.2222

Statistics

		IO0008	IO0009	IO0010
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
	Mean	4.4286	4.3651	4.2698

## Frequency Table

IO0001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4.8	4.8	4.8
	KURANG SETUJU	9	14.3	14.3	19.0
	AGAK SETUJU	29	46.0	46.0	65.1
	SETUJU	16	25.4	25.4	90.5
	SANGAT SETUJU	6	9.5	9.5	100.0
Total		63	100.0	100.0	

IO0002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	8	12.7	12.7	14.3
	AGAK SETUJU	14	22.2	22.2	36.5
	SETUJU	30	47.6	47.6	84.1
	SANGAT SETUJU	10	15.9	15.9	100.0
Total		63	100.0	100.0	

IO0003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4.8	4.8	4.8
	KURANG SETUJU	5	7.9	7.9	12.7
	AGAK SETUJU	20	31.7	31.7	44.4
	SETUJU	22	34.9	34.9	79.4
	SANGAT SETUJU	13	20.6	20.6	100.0
Total		63	100.0	100.0	

## IO0004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	5	7.9	7.9	9.5
	AGAK SETUJU	15	23.8	23.8	33.3
	SETUJU	27	42.9	42.9	76.2
	SANGAT SETUJU	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## IO0005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	1	1.6	1.6	3.2
	AGAK SETUJU	13	20.6	20.6	23.8
	SETUJU	22	34.9	34.9	58.7
	SANGAT SETUJU	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## IO0006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	6	9.5	9.5	11.1
	AGAK SETUJU	25	39.7	39.7	50.8
	SETUJU	24	38.1	38.1	88.9
	SANGAT SETUJU	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## IO0007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	KURANG SETUJU	1	1.6	1.6	3.2
	AGAK SETUJU	5	7.9	7.9	11.1
	SETUJU	32	50.8	50.8	61.9
	SANGAT SETUJU	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## IO0008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	AGAK SETUJU	3	4.8	4.8	6.3
	SETUJU	27	42.9	42.9	49.2
	SANGAT SETUJU	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## IO0009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	AGAK SETUJU	6	9.5	9.5	11.1
	SETUJU	25	39.7	39.7	50.8
	SANGAT SETUJU	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

## IO0010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	1.6	1.6
	AGAK SETUJU	7	11.1	11.1	12.7
	SETUJU	28	44.4	44.4	57.1
	SANGAT SETUJU	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	



## Regression

ANTARA VARIABEL X1 DENGAN Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	2.5079	.80067	63
X1	4.0635	.83999	63

Correlations

		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.671
	X1	.671	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000
	X1	.000	
N	Y	63	63
	X1	63	63

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.450	.441	.59870

- a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.881	1	17.881	49.885	.000 <sup>a</sup>
	Residual	21.865	61	.358		
	Total	39.746	62			

- a. Predictors: (Constant), X1  
b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.090	.375		-.240	.811
	X1	.639	.091	.671	7.063	.000

- a. Dependent Variable: Y

## Regression

ANTARA VARIABEL X2 DENGAN Y

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	2.5079	.80067	63
X2	4.0794	.82894	63

### Correlations

		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.546
	X2	.546	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000
	X2	.000	
N	Y	63	63
	X2	63	63

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.288	.67636

a. Predictors: (Constant), X2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.841	1	11.841	25.884	.000 <sup>a</sup>
	Residual	27.905	61	.457		
	Total	39.746	62			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.357	.431		.828	.411
	X2	.527	.104	.546	5.088	.000

a. Dependent Variable: Y

## Regression

ANTARA VARIABEL X3 DENGAN Y

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	2.5079	.80067	63
X3	4.0794	.80925	63

### Correlations

		Y	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.435
	X3	.435	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000
	X3	.000	
N	Y	63	63
	X3	63	63

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Y

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.176	.72697

- a. Predictors: (Constant), X3

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.508	1	7.508	14.207	.000 <sup>a</sup>
	Residual	32.238	61	.528		
	Total	39.746	62			

- a. Predictors: (Constant), X3  
b. Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.754	.474		1.589	.117
	X3	.430	.114	.435	3.769	.000

- a. Dependent Variable: Y

## Regression

### MULTEPEL REGRESI DENGAN MENGGUNAKAN METODE STEPWISE

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	2.5079	.80087	63
X1	4.0635	.83998	63
X2	4.0794	.82884	63
X3	4.0794	.80925	63

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.671	.546	.435
	X1	.671	1.000	.572	.467
	X2	.546	.572	1.000	.519
	X3	.435	.467	.519	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000	.000
	X1	.000		.000	.000
	X2	.000	.000		.000
	X3	.000	.000	.000	
N	Y	63	63	63	63
	X1	63	63	63	63
	X2	63	63	63	63
	X3	63	63	63	63

## Regression Multiple

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1		Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter ≤ . 050, Probability-of- F-to-remove ≥ .100).
2	X2		

a. Dependent Variable: Y

Mode	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.450 <sup>a</sup>	49.885	1	61	.000
2	.039 <sup>b</sup>	4.597	1	60	.036

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.450	.441	.59870
2	.699 <sup>b</sup>	.489	.472	.58179

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.881	1	17.881	49.885	.000 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Residual	21.865	61	.358		
	Total	39.746	62			
2	Regression	19.437	2	9.719	28.752	.000 <sup>b</sup>
	Residual	20.309	60	.338		
	Total	39.746	62			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.090	.375		-.240	.811
	X1	.639	.091	.671	7.063	.000
2	(Constant)	-.506	.413		-1.225	.225
	X1	.508	.107	.533	4.737	.000
	X2	.233	.109	.241	2.144	.036

a. Dependent Variable: Y

#### Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	X2	.241 <sup>a</sup>	2.144	.036	.267	.673
	X3	.155 <sup>a</sup>	1.459	.150	.185	.782
2	X3	.088 <sup>b</sup>	.789	.434	.102	.687

a. Predictors in the Model: (Constant), X1

b. Predictors in the Model: (Constant), X1, X2

c. Dependent Variable: Y

## Regression Multiple

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.176	.72697

a. Predictors: (Constant), X3

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.508	1	7.508	14.207	.000 <sup>a</sup>
	Residual	32.238	61	.528		
	Total	39.746	62			

a. Predictors: (Constant), X3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.754	.474		1.589	.117
	X3	.430	.114	.435	3.769	.000

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.189 <sup>a</sup>	14.207	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), X3

## Regression

v

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	2.5079	.80067	63
X1	4.0635	.83999	63
X2	4.0794	.82894	63
X3	4.0794	.80925	63

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.671	.546	.435
	X1	.671	1.000	.572	.467
	X2	.546	.572	1.000	.519
	X3	.435	.467	.519	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000	.000
	X1	.000		.000	.000
	X2	.000	.000		.000
	X3	.000	.000	.000	
N	Y	63	63	63	63
	X1	63	63	63	63
	X2	63	63	63	63
	X3	63	63	63	63

## REGRESI LINIER BERGANDA

>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1, X2, X3		Enter

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.469	.58363	.494	19.228

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	3	59	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.649	3	6.550	19.228	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.097	59	.341		
	Total	39.746	62			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.645	.451		-1.432	.157
	X1	.487	.111	.511	4.390	.000
	X2	.201	.116	.208	1.729	.089
	X3	.087	.110	.088	.789	.434