

BAB 4

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam Bab 4 ini akan diuraikan tentang situasi dan kondisi kongkret tentang obyek penelitian dan uraian data-data yang diperoleh dari kuesioner, analisis data-data menggunakan metode penelitian. Pembahasan akan dimulai dengan pembahasan mengenai gambaran umum dari Pemeriksa merek kemudian dilanjutkan dengan pembahasan atau analisa hasil penelitian.

4.1 Gambaran Umum Pemeriksa Merek

4.1.1 Sejarah Direktorat Merek

Merek sebagai salah satu bidang Hak Kekayaan Intelektual yang akrab hubungannya dengan kegiatan investasi, perdagangan dan industri, mempunyai peran yang sangat penting dalam mendukung terciptanya iklim persaingan usaha yang sehat. Dengan memperhatikan kenyataan dan kecenderungan seperti itu, adalah hal yang dapat dipahami bila peranan merek menjadi begitu penting sehingga perlu adanya pengaturan dalam rangka perlindungan hukum yang lebih memadai.

Pengaruh era perdagangan global yaitu perkembangan dunia usaha semakin meningkat tajam menyebabkan perlunya merevisi Undang Undang Nomor 19 Tahun 1992 tentang Merek dengan Undang Undang Nomor 14 tahun 1997 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 19 tahun 1992 tentang Merek. Akhirnya pada tahun 2001, Undang Undang nomor 15 tahun 2001 tentang Merek.

Perlindungan Merek berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek (UU Merek) menganut sistem konstitutif yang didasarkan pada sistem pendaftar pertama atau *first to file* yang artinya hak atas merek diberikan kepada pendaftar pertama. Dalam ketiga Undang-Undang tentang Merek di atas, pada hakekatnya perlindungan merek di Indonesia adalah *first to file*. Dengan demikian dapat dikatakan

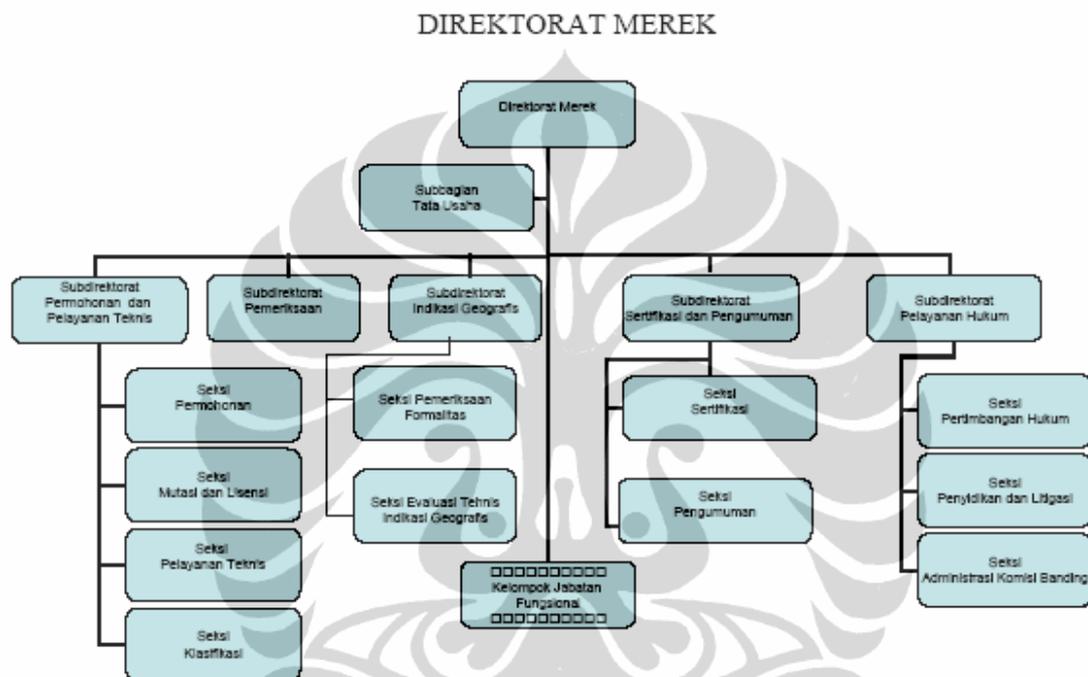
bahwa sistem hukum merek di Indonesia menganut sistem konstitutif yaitu hak atas merek timbul karena pendaftaran.

Hal yang sangat penting dalam proses pendaftaran Merek adalah dilakukannya pemeriksaan substantif terhadap permohonan pendaftaran merek. Melalui pemeriksaan substantif inilah suatu permohonan pendaftaran merek tersebut akan ditentukan apakah dapat dikabulkan atau ditolak. Pemeriksaannya dilakukan oleh Pemeriksa Merek dengan memperhatikan ketentuan pasal 4, 5 dan 6 UUM. Di sinilah letak peran penting seorang Pemeriksa Merek. Untuk dapat mengetahui gambaran mengenai apakah pemeriksa merek itu dan apa sajakah tugasnya akan diuraikan terlebih dahulu gambaran umum mengenai Direktorat Merek itu sendiri, dan bagaimana kedudukan pemeriksa merek tersebut di dalam Direktorat Merek.

Direktorat Merek mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal di bidang merek sesuai kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 724 Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.09.PR.07.10 Tahun 2007, Direktorat Merek menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan rancangan kebijakan teknis dan fungsional di bidang merek;
- b. pembinaan dan bimbingan teknis di bidang merek;
- c. pelaksanaan penerimaan aplikasi, permohonan indikasi geografis dan indikasi asal, pemeriksaan persyaratan aplikasi, pengklasifikasian, pemberian kode unsur konfiguratif, perpanjangan, pengalihan hak, lisensi, pembatalan, penghapusan dan perubahan; pengendalian dan pelaksanaan pemeriksaan kelengkapan persyaratan aplikasi, pengolahan dan pendaftaran merek terkenal serta pemeriksaan substantif;
- d. pelaksanaan pendaftaran, sertifikasi, pencatatan lisensi, pengalihan hak, perubahan nama dan atau alamat, penghapusan dan pembatalan;

- e. pelaksanaan pengumuman dan publikasi merek;
- f. pemberian pertimbangan dan pendapat hukum, penegakan, pemantauan, pengawasan, penyidikan, litigasi dan administrasi komisi banding;
- g. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Merek.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Merek

Sumber: Lampiran Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.09.PR.07.10 Tahun 2007

Dapat kita lihat pada gambar 4.1, Direktorat Merek terdiri dari:

- a. Subdirektorat Permohonan dan Pelayanan Teknis;
- b. Subdirektorat Pemeriksaan;
- c. Subdirektorat Indikasi Geografis;
- d. Subdirektorat Sertifikasi dan Pengumuman;
- e. Subdirektorat Pelayanan Hukum;
- f. Subbagian Tata Usaha; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Subdirektorat Permohonan dan Pelayanan Teknis mempunyai tugas melaksanakan penerimaan permohonan, pemeriksaan kelengkapan persyaratan formalitas, pengklasifikasian kelas barang dan/atau jasa, pemberian kode unsur figuratif, pemberian tanggal penerimaan, pemantauan dan pengendalian permohonan merek, perpanjangan, pengalihan hak, perubahan nama dan/atau alamat, petikan, pencatatan lisensi, pemberian pelayanan kebutuhan teknis operasional pemeriksaan substantif. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut, Subdirektorat Permohonan dan Pelayanan Teknis menyelenggarakan fungsi :

- a. penerimaan permohonan, pemeriksaan kelengkapan persyaratan administrasi permohonan, pengklasifikasian, pemberian kode unsur figuratif, permintaan perpanjangan, mutasi, lisensi, pembatalan dan penghapusan;
- b. pelaksanaan perpanjangan, mutasi dan pencatatan lisensi;
- c. penyiapan bahan untuk pemberian pelayanan kebutuhan teknis operasional pemeriksaan substantif; dan
- d. pelaksanaan klasifikasi kelas barang dan/atau jasa dan pemberian kode unsur figuratif.

Subdirektorat Permohonan dan Pelayanan Teknis terdiri dari:

- a. Seksi Permohonan; mempunyai tugas melakukan penerimaan permohonan, perpanjangan, mutasi, lisensi, penghapusan dan pembatalan, permintaan pendaftaran indikasi geografis, pemeriksaan kelengkapan persyaratan formalitas, klasifikasi kelas barang dan/atau jasa, pemberian kode unsur figuratif dan pemberian tanggal penerimaan (*filling date*).
- b. Seksi Mutasi dan Lisensi, mempunyai tugas melakukan pelaksanaan perpanjangan, pencatatan pengalihan hak, perubahan nama dan/atau alamat, petikan, penghapusan, pembatalan dan lisensi.
- c. Seksi Pelayanan Teknis; mempunyai tugas melakukan pemberian pelayanan teknis operasional pemeriksaan substantif.
- d. Seksi Klasifikasi. mempunyai tugas melakukan pengklasifikasian kelas barang dan/atau jasa dan pemberian kode umum figuratif terhadap permohonan merek

Subdirektorat Pemeriksaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pengendalian pemeriksaan substantif, bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan penentuan usulan pendaftaran atau penolakan terhadap permohonan pendaftaran merek. Lebih lanjut mengenai Subdirektorat Pemeriksaan akan dibahas dalam Sub bab 4.12

Subdirektorat Indikasi Geografis mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan, pengendalian, pemeriksaan formalitas, bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan penentuan usulan pendaftaran atau penolakan atas permohonan pendaftaran indikasi geografis. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Indikasi Geografis menyelenggarakan fungsi:

- a. pengelolaan administrasi dan pemeriksaan kelengkapan persyaratan permohonan pendaftaran indikasi geografis; dan
- b. evaluasi kebijakan teknis terhadap permohonan pendaftaran indikasi geografis.

Subdirektorat Indikasi Geografis terdiri dari:

- a. Seksi Pemeriksaan Formalitas mempunyai tugas melakukan urusan administrasi dan pemeriksaan kelengkapan persyaratan permohonan pendaftaran indikasi geografis.
- b. Seksi Evaluasi Teknis Indikasi Geografis. mempunyai tugas melakukan evaluasi kebijakan teknis terhadap permohonan.

Subdirektorat Sertifikasi dan Pengumuman mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan sertifikasi, pengumuman dan publikasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Sertifikasi dan Pengumuman menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan sertifikasi dan administrasi penolakan; dan
- b. penyiapan bahan untuk pengumuman dan publikasi merek.

Subdirektorat Sertifikasi dan Pengumuman terdiri dari :

- a. Seksi Sertifikasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan pengelolaan urusan administrasi pendaftaran dan penolakan, serta pembuatan sertifikat merek.
- b. Seksi Pengumuman mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengumuman dan publikasi merek.

Subdirektorat Pelayanan Hukum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pemberian pertimbangan dan pendapat hukum, penegakan, pemantauan, litigasi dan penyidikan serta administrasi komisi banding. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Pelayanan Hukum menyelenggarakan fungsi :

- a. pemberian pertimbangan dan pendapat hukum baik litigasi maupun non litigasi;
- b. pelaksanaan litigasi dan penyidikan; dan
- c. pelaksanaan urusan administrasi komisi banding.

Subdirektorat Pelayanan Hukum terdiri dari :

- a. Seksi Pertimbangan Hukum mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemberian pertimbangan dan pendapat hukum di bidang merek.
- b. Seksi Penyidikan dan Litigasi mempunyai tugas melakukan penyelesaian sengketa di pengadilan, litigasi dan penyidikan terhadap pelanggaran
- c. Seksi Administrasi Komisi Banding mempunyai tugas melakukan urusan administrasi komisi banding.

4.1.2 Lingkup Pemeriksa Merek

Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek dalam rangka pendaftaran merek sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 7 jo. Pasal 19 ayat (2) UU Merek. Dasar hukum kedudukan Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional yang karena keahliannya diangkat dengan Keputusan Menteri, dan ditugasi untuk melakukan pemeriksaan terhadap permohonan pendaftaran merek adalah:

1. UU Merek.
2. Keputusan Bersama Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia dan Kepala Badan Kepegawaian No. M.6051-KP.04.12 tahun 2003 dan Nomor 46 Tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya

3. Kepmenpan Nomor 46 /KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pemeriksa Merek terdiri atas:

1. Pemeriksa Merek tingkat Terampil

Pengertian Pemeriksa Merek tingkat Terampil berdasarkan :

- a. Pasal 1 angka 3 Keputusan Bersama Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI dan Kepala BKN No. M.6051 - KP . 04. 12 Tahun 2003 dan nomor 46 Tahun 2003 tentang petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya, pemeriksa merek tingkat terampil adalah pemeriksa merek yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Diploma II yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
- b. Pasal 1 angka 3 Kepmenpan No. 46/KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya Pemeriksa Merek Tingkat Terampil menyebutkan bahwa pemeriksa merek tingkat terampil adalah : Pemeriksa Merek yang mempunyai kualifikasi teknis yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis dan prosedur kerja di bidang pemeriksaan merek

Jenjang jabatan Pemeriksa Merek tingkat Terampil adalah:

- Pemeriksa Merek Pelaksana
- Pemeriksa Merek Pelaksana Lanjutan; dan
- Pemeriksa Merek Penyelia.

Jenjang pangkat masing-masing jenjang jabatan Pemeriksa Merek tingkat terampil adalah:

1. Pemeriksa Merek Pelaksana, terdiri dari :
 - a. Pengatur Muda Tingkat I , golongan ruang II/b
 - b. Pengatur, golongan ruang II/c; dan
 - c. Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d.
2. Pemeriksa Merek Pelaksana Lanjutan, terdiri dari :
 - a. Penata Muda, golongan ruang II/a; dan
 - b. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
3. Pemeriksa Merek Penyelia, terdiri dari :

- a. Penata, golongan ruang III/c; dan
 - b. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
2. Pemeriksa Merek tingkat Ahli

Pengertian pemeriksa merek tingkat terampil berdasarkan :

- a. Pasal 1 angka 4 Keputusan Bersama Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor M. 6051-KP.04.12 tahun 2003 dan nomor 46 Tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya, bahwa pemeriksa merek tingkat ahli adalah Pemeriksa Merek yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya sarjana/ S1 sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan.
- b. Pasal 1 angka 4 Kepmenpan nomor 46/KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya memberi pengertian bahwa pemeriksa merek tingkat ahli adalah pemeriksa merek yang mempunyai kualifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan, metodologi, dan teknik analisis di bidang pemeriksaan merek.

Jenjang jabatan Pemeriksa Merek tingkat ahli dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah :

- Pemeriksa Merek Pertama;
- Pemeriksa Merek Muda; dan
- Pemeriksa Merek Madya.

Jenjang pangkat masing-masing jenjang jabatan Pemeriksa Merek tingkat ahli adalah:

1. Pemeriksa Merek Pertama, terdiri dari :
 - a. Penata Muda, golongan ruang III/a; dan
 - b. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
2. Pemeriksa Merek Muda, terdiri dari :
 - a. Penata, golongan ruang III/c
 - b. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
3. Pemeriksa Merek Madya, terdiri dari :

- a. Pembina, golongan ruang IV/a
- b. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; dan
- c. Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.

4.1.3 TUGAS POKOK, FUNGSI DAN KELOMPOK PEMERIKSA

4.1.3.1 Pemeriksa Merek dalam menjalankan tugas pokoknya diatur dalam

a. UU Merek

Menurut UU Merek, Tugas Pemeriksa Merek berdasarkan pasal 1 angka 7 adalah "melakukan pemeriksaan terhadap Permohonan pendaftaran merek."

b. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 46/KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek Dan Angka Kreditnya.

Pada pasal 4 Keputusan Menteri tersebut, tugas pokok pemeriksa merek adalah "melakukan penyiapan pemeriksaan, melakukan penelusuran dokumen pembanding, memeriksa substansi dokumen permintaan pendaftaran merek, serta melaporkan hasil pemeriksaan permintaan pendaftaran merek."

Adapun rincian tugas pemeriksa diatur dalam ketentuan Pasal 8 Kepmenpan Nomor 46/KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek Dan Angka Kreditnya, sebagai berikut:

a. Rincian kegiatan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek tingkat

Terampil adalah :

1. Pemeriksa Merek Pelaksana, bertugas untuk memeriksa kelengkapan persyaratan permohonan pendaftaran merek.
2. Pemeriksa Merek Pelaksana Lanjutan, bertugas untuk melakukan penelusuran dokumen permohonan pendaftaran yang diajukan lebih awal terhadap unsur:
 - merek kata;
 - merek lukisan ;
 - merek kata dan lukisan; dan
 - merek dalam status sengketa.

3. Pemeriksa Merek Penyelia, bertugas untuk memeriksa data dokumen merek terdaftar dan tidak terdaftar serta data data dokumen merek terkenal terhadap unsur:
 - merek kata;
 - merek lukisan;
 - merek kata dan lukisan.
- b. Rincian kegiatan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek Tingkat Ahli adalah:
 1. Pemeriksa Merek Pertama mempunyai tugas:
 - memeriksa merek yang diajukan oleh pemohon yang beritikad tidak baik.
 - memeriksa merek yang tidak dapat didaftar karena tidak memenuhi peraturan perundang-undangan ; dan
 - menilai salinan peraturan perjanjian merek kolektif.
 2. Pemeriksa Merek Muda mempunyai tugas:
 - membuat keputusan pendaftaran permohonan merek;
 - membuat keputusan penolakan permohonan merek;
 - menilai keberatan dan atau sanggahan terhadap permohonan merek;
 - melakukan penangguhan permohonan pendaftaran merek.
 3. Pemeriksa Merek Madya mempunyai tugas:
 - memeriksa ulang dan menganalisa hasil keputusan pendaftaran merek;
 - memeriksa ulang dan menganalisa hasil keputusan penolakan merek;
 - memeriksa ulang dan menganalisa keberatan dan atau sanggahan terhadap permohonan merek;
 - memberikan tanggapan atas usulan penolakan permohonan pendaftaran merek;
 - memimpin Sidang Komisi Banding Merek;
 - memberikan pertimbangan pada Komisi Banding Merek;

- memenuhi panggilan Komisi Banding Merek atas putusan penolakan permohonan merek; dan
- menjadi saksi ahli pada sidang Peradilan.

4.1.3.2 Fungsi Pemeriksa Merek

Fungsi pemeriksa merek diatur dalam:

a. UU Merek

Fungsi Pemeriksa merek adalah melaksanakan pasal 19 Undang-undang Merek Nomor 15 Tahun 2001 yaitu melaksanakan tugas Pemeriksaan Substantif.

b. Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 46/KEP/M.PAN/6/2003

Fungsi menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 46/KEP/M.PAN/6/2003 sebagai pelaksana teknis fungsional pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek.

4.1.3.3 Kelompok Pemeriksa

Pengelompokan pemeriksa didasarkan kepada pembagian kelas barang berdasarkan *Nice Agreement*. *Nice Agreement* adalah suatu perjanjian Internasional yang ditanda tangani oleh banyak negara di dunia mengenai pengklasifikasian jenis barang dan jasa dalam melakukan proses pendaftaran merek. Adapun kelompok pemeriksa sebagai berikut:

- Kelompok I meliputi bidang Kimia Industri dan Farmasi
- Kelompok II meliputi bidang Industri logam, mesin dan elektronika
- Kelompok III meliputi bidang alat-alat kantor dan rumah tangga
- Kelompok IV meliputi bidang Tekstil dan konpeksi
- Kelompok V meliputi bidang makanan dan minuman
- Kelompok VI meliputi bidang Jasa

Dalam menjalankan tugasnya, Pemeriksa Merek yang terbagi dalam 6 kelompok tersebut di atas ditetapkan dengan Surat Keputusan

Direktur Jenderal. Pemeriksa Merek dalam setiap kelompok terdiri dari Pemeriksa tingkat Terampil dan Pemeriksa Tingkat Ahli.

a. Pemeriksa Tingkat Terampil

Tugas dari Pemeriksa tingkat Terampil adalah memeriksa kelengkapan persyaratan permohonan merek seperti Surat Pernyataan Kepemilikan Merek (SPPM) dan melakukan penelusuran atas:

- dokumen pembanding (permohonan merek yang diajukan lebih awal daripada permohonan yang sedang diperiksa)
- data sengketa merek
- data kepustakaan yang berkaitan dengan merek.

Hasil penelusuran tersebut dilaporkan secara tertulis pada lembar pemeriksaan sebagai bahan pertimbangan Pemeriksa tingkat Ahli dalam membuat atau mengambil keputusan. Pemeriksa tingkat Ahli yang menerima laporan tersebut harus divalidasi dengan memberikan paraf dan nama jelas.

Uraian Tugas Pemeriksa Tingkat Terampil :

- Memeriksa kelengkapan persyaratan permohonan merek seperti :
- Surat Pernyataan Kepemilikan Merek (SPPM);
- Etiket Merek sebanyak 20 lembar;
- Akte Pendirian Perusahaan;
- Surat Kuasa (SK) bagi pemohon yang mengajukan permohonan melalui kuasa;
- Bukti biaya;
- KTP.

Memeriksa atau melakukan penelusuran dokumen pembanding (permohonan merek yang diajukan lebih awal daripada permohonan yang sedang diperiksa), meliputi:

- Merek kata;
- Merek Lukisan;
- Merek kata dan lukisan;
- Merek dalam status sengketa (Data sengketa)

b. Pemeriksa Tingkat Ahli

Pemeriksa Tingkat Ahli mempunyai tugas memeriksa merek-merek yang telah terdaftar dalam Daftar Umum Merek. Setelah Pemeriksa tingkat Terampil memeriksa dokumen permohonan, tahap pemeriksaan berikutnya dilakukan oleh Pemeriksa Tingkat Ahli yang terdiri atas Pemeriksa ahli Pertama, Pemeriksa ahli Muda dan Pemeriksa ahli Madya dengan tugas-tugas sebagai berikut:

1) Pemeriksa ahli pertama

- memeriksa merek yang diajukan oleh pemohon yang beritikad tidak baik.
- memeriksa merek yang tidak dapat didaftar karena tidak memenuhi peraturan perundang-undangan ; dan
- menilai salinan peraturan perjanjian merek kolektif.

2) Pemeriksa merek ahli muda membuat putusan :

- Pendaftaran permohonan merek
- Penolakan permohonan merek
- Menilai keberatan atau sanggahan terhadap permohonan merek
- Menangguhkan permohonan merek dalam hal :
 - ✓ berkas merek tersebut berkaitan dengan kasus di pengadilan
 - ✓ perkara yang berkaitan dengan permohonan yang diperiksa belum diputus di pengadilan atau belum berkekuatan hukum tetap
 - ✓ berkas merek pembanding tersebut masih dalam proses perpanjangan, berkas merek tersebut masih dalam proses pengalihan hak dan lain-lain

3) Pemeriksa merek ahli madya melakukan :

- Pemeriksaan ulang dan menganalisa hasil keputusan pendaftaran merek
- Pemeriksaan ulang dan menganalisa hasil keputusan penolakan merek
- Menganalisa keberatan atau sanggahan permohonan merek

- Memberikan tanggapan atas usulan penolakan permohonan pendaftaran merek
- Memberikan keterangan pada komisi banding merek apabila diminta
- Memenuhi panggilan komisi banding atas putusan penolakan permohonan merek
- Memberikan keterangan ahli pada tingkat kejaksaan, kepolisian serta menjadi saksi ahli pada pengadilan

4.1.4 PROSES KERJA PEMERIKSA MEREK

Proses kerja pemeriksa meliputi:

a. Proses pemeriksaan pendahuluan

Dalam hal pemeriksaan pendahuluan ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan oleh pemeriksa antara lain:

1) Formulir / Isian Formulir

a. Format Formulir

Permintaan pendaftaran Merek diajukan secara tertulis dalam Bahasa Indonesia kepada Kantor Merek dengan mengisi formulir rangkap empat. Jenis Merek yang dimohonkan adalah merek dagang, merek jasa dan merek kolektif.

b. Tanggal Penerimaan Permohonan atau Filing Date (Tanggal kelengkapan permohonan) yaitu tanggal diterimanya berkas permohonan beserta kelengkapan oleh petugas penerima permohonan. Tanggal, bulan dan tahun surat permohonan pendaftaran merek diisi oleh petugas penerima permohonan.

c. Nama dan Alamat Pemohon

Nama Pemohon dapat terdiri dari satu orang atau beberapa orang secara bersama atau badan hukum dengan ketentuan apabila:

- Permohonan diajukan oleh lebih dari satu orang/badan hukum secara bersama-sama, semua nama pemohon dicantumkan dengan memilih salah satu alamat sebagai alamat pemohon.

- Permohonan ditandatangani oleh salah satu dari pemohon, harus dilampirkan surat persetujuan dari pemohon.
- d. Nama dan Alamat Kuasa.
- Permohonan diajukan oleh kuasa, harus dilampirkan surat kuasa yang ditandatangani oleh semua pihak yang berhak. Menyebutkan dengan jelas nama dan alamat kuasa. Apabila pemohon tidak berdomisili di Indonesia wajib menunjuk alamat kuasanya sebagai alamat di Indonesia.
- e. Tanggal Prioritas, Bulan, Tahun dan Negara Asal, serta Nomor, karena menyangkut tenggang waktu 6 bulan. Bukti Prioritas dalam Bahasa Asing harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia.
- f. Contoh Etiket Merek.tertempel Berukuran :
- Maksimal 9 x 9 cm.
 - Minimal 2 x 2 cm.
- Etiket Merek tempel harus sama dengan etiket merek yang dilampirkan dalam permohonan. Apabila tidak sama Pemeriksa harus mengembalikan kepada Seksi Permohonan.
- g. Kelas Barang/Jasa serta rincian Jenisnya. Harus jelas dan terperinci jenis barang yang dimohonkan, tidak boleh terlalu umum atau luas. Kelas Barang atau Jasa yang dimohonkan pendaftarannya harus sesuai dengan klasifikasi barang atau jasa berdasarkan klasifikasi Nice.
- h. Jenis Barang atau Jasa yang dimohonkan pendaftarannya ditulis dalam Bahasa Indonesia, apabila jenis barang atau jasa yang dimohonkan pendaftarannya merupakan jenis barang atau jasa dalam bahasa asing yang sudah ada padanannya dalam Bahasa Indonesia, harus ditulis dalam Bahasa Indonesia, kecuali jenis barang atau jasa tersebut belum ada padanannya dalam bahasa Indonesia boleh ditulis dalam bahasa aslinya.

- i. Tanda tangan Pemohon/Kuasa harus diisi. Jika pemohon adalah badan usaha, yang menandatangani adalah Direktur atau Kuasanya.

Dalam hal pengisian formulir sebagaimana tersebut di atas tidak lengkap, berkas dikembalikan ke seksi permohonan melalui seksi pelayanan teknis.

2) Lampiran

a. Surat Pernyataan Kepemilikan

Harus dengan jelas dan tegas menyebutkan bahwa:

- Merek yang dimintakan pendaftaran adalah miliknya.
- Merek yang dimintakan pendaftarannya tidak meniru merek orang lain baik untuk keseluruhan maupun pada pokoknya.

Selain itu, surat Pernyataan ditandatangani oleh pemilik merek dan bermaterai cukup. Adapun bagi surat pernyataan yang tidak menggunakan Bahasa Indonesia harus disertai terjemahannya dalam Bahasa Indonesia.

b. Surat Kuasa

Yang dimaksud dengan Surat Kuasa adalah Surat Kuasa Khusus untuk mengajukan permohonan pendaftaran Merek. Dalam hal surat kuasa dibuat dalam bahasa asing harus disertai terjemahannya dalam Bahasa Indonesia dan bermaterai cukup.

c. Salinan akte Badan Hukum atau Badan Usaha

Tambahan Berita Negara yang memuat akte pendirian Badan Usaha atau Salinan yang sah Akte Pendirian Badan Hukum atau Badan Usaha apabila pemohon adalah Badan Hukum atau Badan Usaha.

d. Contoh Merek / Etiket Merek dengan jumlah etiket sebanyak 20 lembar.

e. Tanda Bukti Pembayaran

Pembayaran biaya dalam rangka permohonan pendaftaran merek yang jenis dan besarnya ditetapkan dengan peraturan yang berlaku.

f. Bukti Prioritas

Bukti penerimaan permohonan pendaftaran yang pertama kali menimbulkan hak prioritas, dengan disertai terjemahannya dalam Bahasa Indonesia.

g. Fotocopy KTP (bila perlu)

h. Salinan peraturan penggunaan merek kolektif. Apabila tidak menggunakan bahasa Indonesia, harus disertai terjemahannya dalam Bahasa Indonesia.

b. Proses pemeriksaan substantif

Proses kerja pemeriksa merek dapat dilihat pada Pasal 18 UU Merek yaitu :

- (1) Dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal penerimaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 15, Direktorat Jenderal melakukan pemeriksaan substantif terhadap permohonan.
- (2) Pemeriksaan substantif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan pasal 4, pasal 5, dan pasal 6.
- (3) Pemeriksaan substantif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselesaikan dalam waktu paling lama 9 (sembilan) bulan.

Apa yang dimaksud dengan 30 (tigapuluh) hari di sini adalah terhitung sejak tanggal penerimaan permintaan pendaftaran merek (*filing date*) atau permohonan tersebut dinyatakan lengkap oleh Seksi Permohonan (pasal 15), selanjutnya dilakukan pemeriksaan substantif.

Dalam proses pemeriksaan substantif, pemeriksa melakukan pemeriksaan berdasarkan Pasal 4, Pasal 5, dan Pasal 6 sebagai acuan hukumnya (pasal 18 ayat (2)) dan jangka waktu pemeriksaan substantif adalah selama 9 (sembilan) bulan sejak tanggal penerimaan permohonan (pasal 18 ayat (3)).

Proses pemeriksaan merek dimungkinkan melampaui jangka waktu lebih dari 9 bulan apabila terjadi hal-hal sebagai berikut:

- Permohonan pendaftaran merek yang sedang diperiksa berkaitan dengan perkara di pengadilan yang belum berkekuatan hukum tetap

- merek pbanding masih dalam proses perpanjangan,
- merek pbanding masih dalam proses pengalihan hak.

Pemeriksa setelah menyelesaikan tugas pemeriksaan harus melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal dalam hal ini dilaksanakan oleh Direktur Merek berupa laporan pemeriksaan (*examination report*) yang memuat usulan untuk ditolak atau didaftar. Selanjutnya Direktur akan memberikan keputusan untuk ditolak atau didaftar.

Hasil putusan usulan untuk ditolak diberitahukan kepada pemohon atau kuasa secara tertulis dan kepada pemohon atau kuasa diberikan kesempatan untuk memberikan tanggapan dalam jangka waktu 30 hari sejak diterimanya surat pemberitahuan usulan penolakan (pasal 20).

c. Penilaian tanggapan (*Hearing*)

Apabila dalam waktu 30 hari yang telah ditentukan pemohon atau kuasanya memberikan tanggapan, maka Pemeriksa ahli akan melakukan penilaian tanggapan tersebut. Pemeriksa ahli akan memberikan keputusan untuk menerima atau menolak tanggapan. Apabila tanggapan tersebut diterima, hasil penilaian tanggapan dilaporkan kepada Direktur Jenderal/Direktur Merek untuk mendapat persetujuan dan diumumkan dalam Berita Resmi Merek. Apabila tanggapan tersebut tidak diterima, hasil penilaian tanggapan dilaporkan kepada Direktur Jenderal/Direktur Merek, maka Direktorat Merek menetapkan putusan tolak definitif. Jika dalam waktu 30 hari yang telah ditentukan pemohon atau kuasanya tidak memberikan tanggapan, maka Direktorat Merek menetapkan putusan tolak definitif. Keberatan terhadap keputusan penolakan definitif tersebut dapat diajukan upaya hukum Banding kepada Komisi Banding Merek dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal diterimanya putusan penolakan oleh pemohon atau kuasanya.

Terhadap permohonan yang telah disetujui untuk didaftar, Direktorat Merek melakukan pengumuman. Pengumuman dilakukan dalam waktu

paling lama 10 (sepuluh) hari terhitung sejak tanggal disetujuinya Permohonan untuk didaftar.

d. Pengumuman

Pengumuman berlangsung selama 3 (tiga) bulan dan dilakukan dengan:

- 1) menempatkannya dalam Berita Resmi Merek yang diterbitkan secara berkala oleh Direktorat Jenderal; dan/atau
- 2) menempatkannya pada sarana khusus yang dengan mudah serta jelas dapat dilihat oleh masyarakat yang disediakan oleh Direktorat Jenderal.

Tanggal mulai diumumkannya Permohonan dicatat oleh Direktorat Jenderal dalam Berita Resmi Merek (pasal 22). Selama jangka waktu pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, setiap pihak dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada Direktorat Jenderal atas Permohonan yang bersangkutan dengan dikenai biaya. Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diajukan apabila terdapat alasan yang cukup disertai bukti bahwa Merek yang dimohonkan pendaftarannya adalah Merek yang berdasarkan Undang-undang ini tidak dapat didaftar atau ditolak. Dalam hal terdapat keberatan, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Direktorat Jenderal dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal penerimaan keberatan mengirimkan salinan surat yang berisikan keberatan tersebut kepada Pemohon atau Kuasanya (pasal 24).

Pemohon atau Kuasanya berhak mengajukan sanggahan terhadap keberatan kepada Direktorat Jenderal. Sanggahan diajukan secara tertulis dalam waktu paling lama 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal penerimaan salinan keberatan yang disampaikan oleh Direktorat Jenderal.

e. Pemeriksaan kembali (oposisi)

Dalam hal terdapat keberatan dan/atau sanggahan, Direktorat Jenderal menggunakan keberatan dan/atau sanggahan tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pemeriksaan kembali terhadap Permohonan yang telah selesai diumumkan. Pemeriksaan kembali terhadap

Permohonan diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) bulan terhitung sejak berakhirnya jangka waktu pengumuman. Direktorat Jenderal memberitahukan secara tertulis kepada pihak yang mengajukan keberatan mengenai hasil pemeriksaan kembali.

Dalam hal Pemeriksa melaporkan hasil pemeriksaan bahwa keberatan tidak dapat diterima atas persetujuan Direktur Jenderal, Permohonan dinyatakan dapat disetujui untuk didaftar dalam Daftar Umum Merek dan Direktorat Jenderal/Direktorat Merek menerbitkan serta memberikan sertifikat merek kepada pemohon atau kuasanya.

Dalam hal Pemeriksa melaporkan hasil pemeriksaan bahwa keberatan dapat diterima, Direktorat Jenderal memberitahukan secara tertulis kepada Pemohon bahwa Permohonan tidak dapat didaftar atau ditolak, maka Direktorat Merek menetapkan putusan tolak definitif.

Keberatan terhadap keputusan penolakan definitif tersebut dapat diajukan upaya hukum Banding kepada Komisi Banding Merek dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal diterimanya putusan penolakan oleh pemohon atau kuasanya.

Apabila selama jangka waktu pengumuman tidak ada Keberatan, maka permohonan pendaftaran merek tersebut didaftar dalam Daftar Umum Merek dan Direktorat Jenderal/Direktorat Merek menerbitkan serta memberikan sertifikat merek kepada pemohon atau kuasanya.

4.2 Hasil Penelitian

Pada sub bab ini diuraikan tentang analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Sub dit pemeriksaan Direktorat Merek, Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual/ Hasil penelitian didapat dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh Pemeriksa Merek di sub.dit Pemeriksaan yang berjumlah 46 orang. Selanjutnya data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17.0

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pemeriksa Merek pada Direktorat Merek, Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan HAM RI. Dalam Pelaksanaan penelitian ini data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner yang telah disusun. Pengumpulan data dilaksanakan dengan memakan waktu hampir 1 (satu) bulan. Berikut adalah analisis karakteristik responden dalam penelitian ini

4.2.1.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Laki-laki biasanya memiliki kekuatan yang lebih secara fisik daripada wanita, sehingga apabila ada pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik maka laki-laki lah yang biasanya melakukan pekerjaan tersebut, sedangkan pada wanita biasanya lebih pada pekerjaan yang lebih berpengaruh pada sifat-sifat kewanitaannya. Selain itu dalam lingkungan pekerjaan laki-laki lebih mengandalkan pada analisa logika, dibanding dengan wanita yang lebih dipengaruhi oleh perasaan (sifat kewanitaan).

4.2.1.2 Responden berdasarkan usia

Usia merupakan salah satu unsur dimana seseorang dapat melaksanakan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan penuh energi. Semakin bertambah usia seseorang maka semakin berkurang pula kemampuannya dalam melakukan aktifitas (produktifitas menurun). Berdasarkan data yang didapat dari hasil kuesioner diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia dibawah 30 tahun ada 3 orang atau 6,5%, sedangkan responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau 28%, lalu 40-50 tahun sebanyak 15 orang atau 32,6%, usia antara 50-60 sebanyak 15 orang atau 32,6%.

4.2.1.3 Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan merupakan kompetensi dasar seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. semakin tinggi pendidikannya semakin berat beban pekerjaan yang dia emban. Dengan pendidikan yang baik seseorang dapat mempunyai

pengetahuan dan ketrampilan. Dari hasil kuesioner diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terakhir yaitu di tingkat SLTA sebanyak 10 orang atau 21,7%, diploma 1 orang atau 2,2%. Kemudian Strata 1 sebanyak 26 orang atau 56% atau tingkat pendidikan yang paling dominan yang dimiliki responden. Strata 2 sebanyak 9 orang atau 19,6%.

4.2.1.4 Responden berdasarkan Golongan

Para responden merupakan pegawai negeri sipil sehingga mendapat gaji dan fasilitas lain sesuai dengan jabatannya dari negara. Dari tabel diatas dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan golongan dan jabatannya. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden dengan golongan III sebanyak 36 orang atau 78,3%. Golongan IV sebanyak 10 responden atau 21,7%.

4.2.1.5 Responden berdasarkan Jabatan

Jenjang Jabatan Pemeriksa Merek pada Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual terdiri dari 6 (enam) jenjang, yaitu : Pemeriksa Merek Pelaksana, Pemeriksa Merek Lanjutanm Pemeriksa Merek Penyelia, Pemeriksa Merek Pertama, Pemeriksa Merek Muda dan Pemeriksa Merek Madya. Adapun distribusi frekuensinya adalah Pemeriksa Merek Pelaksana sebanyak 1 orang atau 2,2%, Pemeriksa Merek lanjutan sebanyak 8 orang atau 17,2%. Kemudian Pemeriksa Merek Penyelia sebanyak 4 orang atau 8,7%. Pemeriksa Merek Pertama sebanyak 10 orang atau sebanyak 21,7%. Pemeriksa Merek Muda sebanyak 14 orang atau 14 orang atau 30,4 orang, kemudian yang terakhir yaitu sebanyak 9 orang atau 19,6%.

4.2.1.6 Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya responden telah bekerja pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebagai pegawai negeri sipil. Adapun karakteristik Responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa responden yang sudah bekerja selama 5 thn adalah sebanyak 7 responden atau 15.2%, sedangkan yang sudah bekerja selama 5- 10 thn ada 9 responden atau sebanyak 19.6%. Adapun yang sudah bekerja selama 11 – 15 tahun adalah sebanyak 2 orang

atau sebanyak 4.3 %. Jumlah responden yang telah bekerja selama 15 – 20 thn adalah 11 orang atau sebanyak 23.9%. Responden yang telah bermasa kerja selama 21 – 25 thn jumlahnya ada 3 orang atau sebanyak 6.5%. Terakhir adalah responden yang bermasa kerja selama lebih dari 25 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebanyak 30.4%. Perlu diketahui banyak sejak thn 2006 hingga thn 2009 jumlah pemeriksa merek hanya bertambah sebanyak 7 orang.

4.2.2 Pengujian Validitas dan Realibilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat validitas dan keterandalan instrument penelitian. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator, sedangkan validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti variabel yang sedang diteliti.

Suatu perangkat ukur bisa konsisten, namun tidak tepat. Namun demikian, agar sebuah perangkat ukur bisa dianggap tepat, ia selalu harus konsisten.

4.2.2.1 Pengujian Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur yang mampu mengukur apa yang diinginkan untuk diukur. Keabsahan suatu alat ukur berkaitan dengan tingkat ketelitian alat ukur untuk itu perlu dilakukan uji validitas konstruksi indikator-indikator pada variable-variable, sehingga nantinya diperoleh alat ukur yang memiliki kesesuaian konstruk teoritis atas variabel yang diukur. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara item dengan fungsi ukuran secara keseluruhan. Hasil pengujian secara validitas terhadap variable Budaya Organisasi (X1), variable Motivasi kerja (X2) dan variable kinerja (Y) dilakukan dengan program SPSS versi 17.0 terdapat pada hasil tabel berikut:

a. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Untuk variable Budaya Organisasi (X1) uji validitas pengujianya dengan cara membandingkan r hitung dengan r table, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$). Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r table ($n = 46$, maka r table sebesar 0.301), dapat diperoleh hasil diketahui bahwa hasil perhitungan variable Budaya Organisasi dari 29 butir, dari seluruh butir tidak terdapat butir

yang tidak valid atau semuanya mempunyai r_{hitung} diatas r_{table} yaitu 0.301. Dengan demikian butir pertanyaan Budaya Organisasi (X_1) tidak ada yang dibuang dalam penelitian. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil perhitungan uji validitas variabel Budaya Organisasi(X_1)

Budaya Organisasi(X_1)			
Nomor Butir Pertanyaan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0.647	0.301	<i>Valid</i>
2	0.487	0.301	<i>Valid</i>
3	0.492	0.301	<i>Valid</i>
4	0.688	0.301	<i>Valid</i>
5	0.461	0.301	<i>Valid</i>
6	0.398	0.301	<i>Valid</i>
7	0.437	0.301	<i>Valid</i>
8	0.647	0.301	<i>Valid</i>
9	0.688	0.301	<i>Valid</i>
10	0.717	0.301	<i>Valid</i>
11	0.576	0.301	<i>Valid</i>
12	0.517	0.301	<i>Valid</i>
13	0.461	0.301	<i>Valid</i>
14	0.382	0.301	<i>Valid</i>
15	0.467	0.301	<i>Valid</i>
16	0.475	0.301	<i>Valid</i>
17	0.400	0.301	<i>Valid</i>
18	0.550	0.301	<i>Valid</i>
19	0.576	0.301	<i>Valid</i>
20	0.429	0.301	<i>Valid</i>
21	0.545	0.301	<i>Valid</i>
22	0.536	0.301	<i>Valid</i>
23	0.536	0.301	<i>Valid</i>
24	0.497	0.301	<i>Valid</i>
25	0.480	0.301	<i>Valid</i>
26	0.372	0.301	<i>Valid</i>
27	0.481	0.301	<i>Valid</i>
28	0.570	0.301	<i>Valid</i>
29	0.647	0.301	<i>Valid</i>

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

b. Uji Validitas Variabel Motivasi

Untuk variabel Motivasi (X₂) uji validitas pengujiannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$). Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung > r table (n = 46, maka r table sebesar 0.301), dapat diperoleh hasil:

Tabel 4.2 Hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi (X₂)

Motivasi (X ₂)			
Nomor Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.312	0.301	Valid
2	0.402	0.301	Valid
3	0.462	0.301	Valid
4	0.462	0.301	Valid
5	0.337	0.301	Valid
6	0.261	0.301	Tidak Valid
7	0.506	0.301	Valid
8	0.569	0.301	Valid
9	0.435	0.301	Valid
10	0.428	0.301	Valid
11	0.272	0.301	Tidak Valid
12	0.445	0.301	Valid
13	0.349	0.301	Valid
14	0.536	0.301	Valid
15	0.621	0.301	Valid
16	0.296	0.301	Valid
17	0.533	0.301	Valid
18	0.609	0.301	Valid
19	0.653	0.301	Valid
20	0.737	0.301	Valid
21	0.535	0.301	Valid
22	0.577	0.301	Valid
23	0.575	0.301	Valid
24	0.564	0.301	Valid
25	0.595	0.301	Valid
26	0.466	0.301	Valid
27	0.440	0.301	Valid

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel di atas hasil perhitungan budaya variabel Motivasi (X₂), terdapat butir pertanyaan nomor 6 dan 11, mempunyai r hitung kurang dari r table 0.301 dan dinyatakan tidak valid, sehingga untuk keperluan penelitian butir pertanyaan tersebut tidak dimasukkan ke dalam butir pertanyaan instrument Motivasi (x₂). Dengan demikian butir pertanyaan berkurang sebanyak 2 (dua)

butir karena pertanyaan yang tidak valid. Sehingga jumlah pertanyaan menjadi 25 pertanyaan.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja

Untuk variable Kinerja (Y) uji validitas pengujiannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$). Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung > r table (n = 46, maka r table sebesar 0.301), dapat diperoleh hasil:

Tabel 4.3 Hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja (Y)

Kinerja (Y)			
Nomor Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.521	0.301	Valid
2	0.573	0.301	Valid
3	0.660	0.301	Valid
4	0.679	0.301	Valid
5	0.349	0.301	Valid
6	0.573	0.301	Valid
7	0.509	0.301	Valid
8	0.364	0.301	Valid
9	0.337	0.301	Valid
10	0.774	0.301	Valid
11	0.761	0.301	Valid
12	0.708	0.301	Valid
13	0.639	0.301	Valid
14	0.408	0.301	Valid
15	0.540	0.301	Valid
16	0.617	0.301	Valid
17	0.609	0.301	Valid
18	0.728	0.301	Valid

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan variable Kinerja dari 18 butir, dari seluruh butir tidak terdapat butir yang tidak valid atau semuanya mempunyai r hitung diatas r table yaitu 0.301. Dengan demikian butir pertanyaan Kinerja (Y) tidak ada yang dibuang dalam penelitian.

4.2.2.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas membuktikan keandalan suatu kuesioner dan konsistensi informasi yang terdapat dalam indicator dengan memeriksa nilai *Alpha Cronbach* dan perhitungan yang dilakukan dengan SPSS 17.0

Teknik pengujian reliabilitas yang dilakukan pada instrument penelitian ini adalah *Split-half (alpha cronbach)* yang telah diproses dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Persamaan *alpha cronbach* dapat ditulis sebagai berikut:

$$\alpha = kr / (1 + (k-1) r)$$

Keterangan =

α = koefisien keamdalan

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Inter-Item Correlation Matrix

	Budaya	Motivasi	Kinerja
Budaya	1.000	.729	.822
Motivasi	.729	1.000	.938
Kinerja	.822	.938	1.000

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

4.2.3 Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi merupakan analisis yang memuat informasi dan data. Dari analisis didtribusi frekuensi tersebut dapat diketahui jumlah responden yang berpendapat mengenai isikuesioner tersebut, variabel-variabel bebas Budaya Organisasi, Motivasi dan Variabel terikat Kinerja Pemeriksa dengan bantuan program SPSS versi 17.0.

4.2.3.1 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Untuk varibel Budaya Organisasi terdapat 8 (delapan) indikator dari variabel Budaya Organisasi seperti yang telah diuraikan di Bab2 yang dituangkan dalam 29 butir pernyataan. Berdasarkan data distribusi frekuensi, pengaruh Budaya dari hasil kuesioner, yang dilakukan kepada 46 responden diperoleh dengan skala ordinal likert, dengan skala 1 sampai dengan 5. Skor tertinggi Budaya terdiri dari 28 pernyataan adalah 145 dan yang terendah adalah 87.

Sehingga Skala Intervalnya adalah:

$$K = 1 + 3.3 \log n = 1 + 3.3 \log 46 = 6,5 \Rightarrow 7$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{K} = \frac{145 - 87}{7} = 8,2 \Rightarrow 8$$

Hasil penghitungan SPSS dari tiap-tiap pernyataan adalah sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan dalam kuesioner untuk variabel budaya organisasi. Rata-rata 50% hingga 80% dari responden memberikan pernyataan setuju.

Namun demikian yang ada beberapa hal menarik yang ditemukan pada analisis distribusi frekuensi variabel budaya organisasi ini. Pertama terdapat pada indikator toleransi terhadap tindakan beresiko. Indikator ini diukur melalui dua butir pernyataan salah satunya adalah butir pernyataan X_{1.5} : Dalam melaksanakan tugas maupun kegiatan pemeriksaan Merek terdapat resiko kesehatan fisik maupun mental , dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi X_{1.5}

X _{1.5}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	4	8.7	8.7	10.9
	3	8	17.4	17.4	28.3
	4	29	63.0	63.0	91.3
	5	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas bisa kita lihat bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 63% dari responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan memiliki resiko kesehatan fisik dan mental. Hal ini menarik karena pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil khususnya di Ditjen HKI biasanya tidak beresiko seperti ini

Hal kedua yang menarik adalah ditemukan dalam pengukuran indikator Kontrol. Sebagaimana telah diuraikan pada Bab 2, bahwa Kontrol adalah sejumlah peraturan dan pengawasan yang dilakukan untuk mengendalikan perilaku pegawai, dalam halnya pemeriksa merek adalah peraturan yang digunakan dalam mengendalikan pemeriksa merek dalam melaksanakan tugas pemeriksaan sesuai dengan jabatan fungsional yang dimilikinya . Pada hasil analisis distribusi frekuensi untuk butir pernyataan $X_{1.26}$: Demi pekerjaan, sering harus mengorbankan kepentingan pribadi dan mendahulukan kepentingan organisasi kita bisa melihat nya pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi $X_{1.26}$

		$X_{1.26}$			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	5	10.9	10.9	17.4
	4	31	67.4	67.4	84.8
	5	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel ini terlihat sebanyak 31 responden atau sebanyak 67. % menyatakan setuju. Ini berarti bahwa sebagian besar responden merasakan bahwa pekerjaan mereka saat ini sangat memegang kontrol dalam kehidupan mereka karena mereka sering terpaksa mengorbankan kepentingan pribadinya demi melaksanakan tugas pekerjaan di kantor sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini juga bisa dianggap menarik karena biasanya pada pegawai di jabatan struktural hal ini jarang ditemukan, bahkan yang terjadi adalah sebaliknya..

Pada butir pernyataan $X_{1.28}$: Peraturan yang berlaku harus selalu diikuti dalam melakukan pekerjaan, walaupun dalam melaksanakan pekerjaan ditemukan tidak cocok atau berlawanan dengan peraturan tersebut, dapat kita lihat hasilnya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi $X_{1.28}$

		$X_{1.28}$			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	40	87.0	87.0	89.1
	5	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel di atas, dapat kita lihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 87% dari jumlah responden menyatakan setuju bahwa peraturan yang berlaku harus selalu diikuti walaupun justru berlawanan atau tidak cocok dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini jelas harus menjadi perhatian karena apabila terdapat suatu peraturan yang tidak applicable tapi tetap harus dipatuhi atau tetap digunakan maka hal ini dapat mengakibatkan terhambatnya pekerjaan.

4.2.3.2 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Variabel Motivasi diukur dengan melihat pada 6 (enam) indikator yang tertuang dalam 27 pernyataan sebagaimana telah diuraikan dalam bab 2.

Data pengaruh Motivasi dari hasil kuesioner, yang dilakukan kepada 46 responden diperoleh dengan skala ordinal likert, dengan skala 1 sampai dengan 5. Skor tertinggi pada variabel Motivasi terdiri dari 24 pernyataan adalah 120 dan yang terendah adalah 81, sehingga Skala Intervalnya adalah:

$$K = 1 + 3.3 \log n = 1 + 3.3 \log 46 = 6,5 \Rightarrow 7$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{K} = \frac{120 - 81}{7} = 5,5 \Rightarrow 6$$

Pada analisis distribusi frekuensi variabel motivasi hampir sebagian besar responden menyatakan setuju pada butir-butir pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Namun juga ditemukan beberapa hal menarik yaitu pada indikator Penghargaan. Pada butir pernyataan $X_{2.2}$ yaitu gaji pokok yang diterima

sebanding dengan tanggung jawab diemban dalam melaksanakan pekerjaan hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi $X_{2,2}$

$X_{2,2}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	15.2	15.2	15.2
	2	17	37.0	37.0	52.2
	3	11	23.9	23.9	76.1
	4	8	17.4	17.4	93.5
	5	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 37% dari keseluruhan jumlah responden menyatakan tidak setuju bahwa gaji pokok yang diterima sebanding dengan tanggung jawab diemban . Ini artinya pemeriksa merasakan kurangnya penghargaan berupa gaji yang memadai untuk tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam mengemban tugas

Selanjutnya pada butir pernyataan $X_{2,3}$ yaitu gaji pokok yang saya terima sebanding dengan beban pekerjaan yang dihadapi sekarang, hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi $X_{2,3}$

$X_{2,3}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17.4	17.4	17.4
	2	22	47.8	47.8	65.2
	3	11	23.9	23.9	89.1
	4	4	8.7	8.7	97.8
	5	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 47.8% dari keseluruhan responden menyatakan tidak setuju bahwa gaji pokok yang diterima sebanding dengan beban pekerjaan yang dihadapi sekarang . Ini artinya sebagian besar pemeriksa merasa bahwa penghargaan berupa gaji yang layak tidaklah mereka terima mengingat besarnya jumlah pekerjaan yang mereka lakukan sekarang.

Kemudian pada butir pernyataan $X_{2.4}$ yaitu gaji pokok yang diterima sebanding dengan resiko yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi $X_{2.4}$

		$X_{2.4}$			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17.4	17.4	17.4
	2	22	47.8	47.8	65.2
	3	11	23.9	23.9	89.1
	4	4	8.7	8.7	97.8
	5	1	2.2	2.2	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 47.8% dari keseluruhan responden menyatakan tidak setuju bahwa gaji pokok yang diterima sebanding dengan resiko yang dihadapi sekarang . Ini artinya sebagian besar pemeriksa merasa bahwa penghargaan berupa gaji yang layak tidaklah mereka terima mengingat resiko pekerjaan yang mereka hadapi.

Hal terakhir yang menarik pada indikator penghargaan ini adalah pada butir pernyataan $X_{2.5}$ yaitu jumlah tunjangan fungsional pemeriksa sebanding dengan tanggung jawab yang diemban dalam melaksanakan pekerjaan, bisa dilihat pada tabel analisis sebagai berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi $X_{2,5}$ $X_{2,5}$

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	26.1	26.1	26.1
2	22	47.8	47.8	73.9
3	7	15.2	15.2	89.1
4	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 47.8% dari keseluruhan responden menyatakan tidak setuju bahwa tunjangan fungsional yang diterima sebanding dengan tanggung jawab yang diemban dalkam melaksanakan pekerjaan . Ini artinya sebagian besar pemeriksa merasa bahwa penghargaan berupa tunjangan jabatan fungsional yang layak tidaklah mereka terima sebagai pemeriksa merek.

4.2.3.3 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Variabel Kinerja diukur dengan melihat pada 6 (enam) indikator yang tertuang dalam 18 pernyataan sebagaimana telah diuraikan dalam bab 2. Data variabel Kinerja dari hasil kuesioner, yang dilakukan kepada 46 responden diperoleh dengan skala ordinal likert, dengan skala 1 sampai dengan 5. Skor tertinggi Kinerja terdiri dari 24 pertanyaan/pernyataan adalah 90 dan yang terendah adalah 53. Sehingga Skala Intervalnya adalah:

$$K = 1 + 3.3 \log n = 1 + 3.3 \log 46 = 6,5 \Rightarrow 7$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{K} = \frac{90 - 53}{7} = 5,28 \Rightarrow 5$$

Pada analisis distribusi frekuensi variabel kinerja hampir sebagian besar responden menyatakan setuju pada butir-butir pernyataan yang diberikan dalam

kuesioner. Namun juga ditemukan beberapa hal menarik yaitu pada indikator *quality of work*. Indikator ini terdiri dari 3 (tiga Indikator) pertanyaan/pernyataan.

Butir pernyataan Y_5 yaitu Pengembalian berkas permohonan untuk diperiksa kembali sering terjadi . Setelah perhitungan didapat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Y_5

Y_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	10.9	10.9	10.9
2	5	10.9	10.9	21.7
3	13	28.3	28.3	50.0
4	18	39.1	39.1	89.1
5	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 39% menyatakan setuju bahwa pengembalian berkas permohonan untuk diperiksa kembali sering terjadi pada pemeriksa

Kemudian pada butir pernyataan Y_6 yaitu keluhan atas hasil pemeriksaan substantif sering diterima, didapat hasil distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Y_6

Y_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	5	10.9	10.9	13.0
3	14	30.4	30.4	43.5
4	21	45.7	45.7	89.1
5	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 21% meytakan setuju bahwa keluhan atas hasil pemeriksaan subtantif sering diterima oleh pemeriksa

Selanjutnya butir pernyataan terakhir dari indikator *quality of work* adalah butir pernyataan Y₇ yaitu teguran dari jajaran pimpinan akibat dari kesalahan dan kelalaian dalam pemeriksaan sering diterima didapat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Y₇

		Y ₇			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	37.0	37.0	37.0
	3	12	26.1	26.1	63.0
	4	15	32.6	32.6	95.7
	5	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 32.6% menyatakan atau mengakui sering mendapat teguran dari jajaran pimpinan karena kesalahan atau kelalaiannya dalam melakukan pemeriksaan terhadap pendaftaran suatu merek.

4.2.4 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas distribusi frekuensi dari variabel X₁, X₂ dan Y dilakukan dengan uji Lilliefors. Sesuai dengan ketentuannya, kriteria normalitas menurut uji Lilliefors adalah apabila nilai tertinggi dari Sig > nilai 0.05 maka data berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas terhadap semua data dari masing-masing variabel pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil seperti tersaji pada table sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Lilliefors

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya organisasi	.139	46	.066	.966	46	.197
Kinerja	.109	46	.200 [*]	.973	46	.365
Motivasi	.127	46	.061	.972	46	.320

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Berdasarkan tabel di atas, untuk melihat apakah distribusi frekuensi tiap variabel normal atau tidak dapat dilihat pada kolom Kolmogorov smirnov. Dari kolom Kolmogorov Smirnov dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel X₁, X₂ dan Y berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

4.2.5 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji one way anova. Sesuai dengan ketentuan, kriteria homogenitas menurut uji *one way anova* Sig > nilai 0.05 maka data mempunyai varian yang homogen atau berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 4.16 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya	1.499	7	145	.172
Motivasi	.834	7	145	.561
Kinerja	.566	7	145	.783

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data pada variabel X₁, X₂ dan Y mempunyai varians yang homogen atau berasal dari populasi yang homogen, sehingga memenuhi persyaratan pengujian selanjutnya.

4.2.5 Uji Linearitas antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja
 Hasil Uji Linearitas antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Garis Regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8730.719	2	4365.359	252.093	.000 ^a
	Residual	744.607	43	17.316		
	Total	9475.326	45			

a. Predictors: (Constant), X1, X2 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$
 Y = Variabel Dependen

a = konstanta

b = koefisien regresi untuk variable independen

X = Variabel independen

Jika; F hitung > F table maka model linear

F hitung < F table maka model tidak linear

Pada F table dengan df (derajat kebebasan) = 43 adalah 2,82

Dengan demikian karena F hitung > f table = 252.09 > 2,82 maka model yang digunakan sudah tepat

4.2.7 Pengujian Hipotesa

Analisa dasar penentuan tingkat antar variable, memberikan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat Rendah
0.020 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,060 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2001; 149

4.2.7.1 Pengujian Koefisien Korelasi Parsial (Uji -t)

a) Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 , jika X_2 dikontrol perhitungannya adalah:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja (Y)

Correlations

Control Variables			Budaya organisasi	Kinerja
Motivasi organisasi	Budaya organisasi	Correlation	1.000	.584
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	43
Kinerja	Kinerja	Correlation	.584	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	43	0

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis korelasi parsial antara korelasi Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja (Y) dimana Motivasi (X_2) dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0.584. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Budaya Organisasi dengan Kinerja., sedangkan arah hubungan adalah positif.

Uji signifikansi untuk korelasi antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

H_0 = Tidak ada hubungan secara signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja

H_a = ada hubungan secara signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja

Pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak

Menentukan t_{hitung} dengan 3 variabel

$$t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-k}}}$$

$$\begin{aligned} & \sqrt{1 - r^2} \\ &= \frac{0.584 \sqrt{46-3}}{\sqrt{1 - (0.584)^2}} \\ &= 4.75 \end{aligned}$$

t table dengan derajat kebebasan (df) $n - 3 = 43 = 1.681$

t hitung $4.75 > 1,681$ tabel maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan secara signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja.

b) Koefisien korelasi antara Y dengan X_2 , jika X_1 dikontrol perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y)

Control Variables			Kinerja	Motivasi
Budaya Organisasi	Kinerja	Correlation	1.000	.870
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	43
Motivasi	Kinerja	Correlation	.870	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	43	0

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis korelasi parsial antara korelasi Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y) dimana Budaya Organisasi (X_1) dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0.870. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja, sedangkan arah hubungan adalah positif.

Uji signifikansi untuk korelasi antara Motivasi (X_1) dengan Kinerja (Y).

Hipotesis:

H_0 = Tidak ada hubungan secara signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja

H_a = ada hubungan secara signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja

Pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak

Menentukan t_{hitung} dengan 3 variabel

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= \frac{r \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r^2}} \\ &= \frac{0.870 \sqrt{46-3}}{\sqrt{1 - (0.870)^2}} \\ &= 22.8\end{aligned}$$

t_{table} dengan derajat kebebasan (df) $n - 3 = 43 = 1.681$

$t_{hitung} 22.8 > 1,681$ tabel maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan secara signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja.

4.2.7.2 Uji Regresi sederhana

a) Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variable Budaya Organisasi dengan Kinerja digunakan SPSS versi 17.0, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Sederhana antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.668	8.356

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja 0,822 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara antara variable Budaya Organisasi dengan kinerja. Variable Budaya Organisasi menyumbang pengaruh 67.6% terhadap kinerja. Namun dapat dikatakan bahwa

variabel Budaya Organisasi bukan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja.

Untuk melihat indikator dari variabel Budaya Organisasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja maka dilakukan uji regresi sederhana dari tiap indikator terhadap Kinerja dengan menggunakan program komputer SPSS versi 17.0. Hasil Output Regresi Sederhana menunjukkan bahwa indikator Kontrol mempunyai pengaruh sedang terhadap Kinerja Pemeriksa, seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Uji Regresi Sederhana antara indikator Kontrol dengan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.243	6.932

a. Predictors: (Constant), Kontrol

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara Indikator Kontrol dengan Kinerja 0,510 artinya terdapat hubungan yang sedang antara antara variable Budaya Organisasi dengan kinerja. Indikator Kontrol menyumbang pengaruh 26 % terhadap kinerja.

Adapun yang mempunyai pengaruh terendah adalah Indikator Pembelajaran. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Uji Regresi Sederhana antara indikator Pembelajaran dengan Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 ^a	.064	.043	7.796

a. Predictors: (Constant), Pembelajaran

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara Indikator Pembelajaran dengan Kinerja 0,253 artinya terdapat hubungan yang rendah antara antara Indikator Pembelajaran dengan kinerja. Variable Budaya Organisasi menyumbang pengaruh hanya 6.4 % terhadap kinerja.

b) Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variable Motivasi dengan kinerja digunakan SPSS versi 17.0, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23

Hasil Uji Regresi Sederhana antara Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.881	.878	5.069

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara Motivasi dengan kinerja 0,938 artinya terdapat hubungan yang kuat antara antara variable motivasi dengan kinerja. Variabel motivasi menyumbang pengaruh terhadap kinerja sebesar 88.1%. Dapat dikatakan bahwa variable motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja. Variable Motivasi menyumbang pengaruh 88.1% terhadap kinerja.

Kemudian untuk melihat indikator dari variabel Motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja maka dilakukan uji regresi sederhana dari tiap indikator terhadap Kinerja dengan menggunakan program komputer SPSS versi 17.0. Output Regresi Sederhana menunjukkan bahwa indikator Penghargaan mempunyai pengaruh sedang terhadap Kinerja Pemeriksa, seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.24

Hasil Uji Regresi Sederhana antara indikator Penghargaan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.321	6.567

a. Predictors: (Constant), Penghargaan

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hubungan antara Motivasi dengan kinerja 0,579 artinya terdapat hubungan yang sedang antara antara variable motivasi dengan kinerja. Variable motivasi menyumbang pengaruh terhadap kinerja sebesar 33.6%.

Pengaruh terendah dari variabel Motivasi adalah pengaruh Indikator Pengembangan Diri. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.25

Hasil Uji Regresi Sederhana antara indikator Pengembangan Diri terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.134 ^a	.018	-.004	7.985

a. Predictors: (Constant), Pengembangan diri

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hubungan antara Motivasi dengan kinerja 0,134 artinya terdapat hubungan yang sedang antara antara variable motivasi dengan kinerja. Variabel motivasi menyumbang pengaruh terhadap kinerja sebesar 1.8 %.

4.2.7.3 Uji Regresi Berganda

Untuk menjawab Hipotesis apakah ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap terhadap Kinerja digunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 17.0 dengan menggunakan metode

enter dimana semua dimasukan dalam perhitungan. Setelah itu variable yang tidak signifikan (signifikansi > 0,05) dikeluarkan dari persamaan.

Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.921	.918	4.161

a. Predictors: (Constant), X1,X2

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Angka R atau besarnya hubungan yaitu 0,960 menunjukkan angka korelasi yang sangat kuat karena R lebih besar dari 0,5 antara Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja pemeriksa merek pada kantor Direktorat Merek, Direktorat Jendral Kekayaan Intelektual, Direktorat Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. Angka R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,921 yang berarti bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi mempengaruhi kinerja pemeriksa sebesar 92.1.% Selanjutnya untuk mengetahui adanya kemungkinan variable-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pemeriksa merek digunakan rumus:

$$E = 1 - R \text{ square}$$

Telah diketahui bahwa R square adalah 0,921

$$\text{Dengan demikian } E = 1 - 0,921 = 0,079$$

Dari rumus tersebut dapat diketahui bahwa masih ada variable-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pemeriksa merek sebesar 7,9%.

4.2.7.4 Uji Signifikansi Regresi berganda dengan Uji t

Tabel 4.27 Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	22.530	6.638		3.394	.001	9.143	35.917
	X2	1.172	.101	.724	11.593	.000	.968	1.375
	X1	.334	.071	.295	4.720	.000	.191	.476

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data perhitungan SPSS V 17.0 (Mei, 2008)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 22,530 + 0,334 X_1 + 1,172 X_2$.

Untuk mengetahui koefisien regresi signifikan atau tidak maka di lakukan uji t.

Hipotesis:

H₀ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi pemeriksa merek terhadap kinerja pemeriksa merek

H_a = ada pengaruh yang signifikan motivasi pemeriksa merek terhadap kinerja pemeriksa merek

Pengambilan keputusan;

Jika t hitung < t table maka H₀ diterima

Jika t hitung > t table maka H₀ ditolak

Jika t table diperoleh dengan df (derajat kebebasan) = 44 adalah 1,68

a) Variable Independen X₁ (variable Budaya Organisasi) terhadap Y (variable kinerja)

Diketahui bahwa :

t hitung = 4.720 < 1,68 = t table

Dilihat dari hasil hipotesa terdapat pengaruh yang positif dan ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja pemeriksa merek di Direktorat Jenderal HKI

b) Variable Independen X_2 (variable motivasi) terhadap Y (variable kinerja)
Diketahui;

$t_{hitung} = 11.593 < 1,68 = t_{table}$

dilihat dari hasil hipotesa terdapat pengaruh yang positif dan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pemeriksa Merek di Direktorat Jenderal HKI

Dengan demikian karena kedua variable independen $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak. Dan jika dilihat dari signifikansi telah diketahui bahwa Sig sebesar 0,000 ini berarti nilainya $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen atau dengan kata lain variable Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa merek pada kantor Direktorat Merek, Direktorat Jendral Kekayaan Intelektual, Direktorat Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. Dan karena kedua variable independen hasilnya positif (lihat kolom B dalam coefficient) yang berarti bahwa variable X (variable independen) berpengaruh secara positif terhadap variable Y (dependen). Dengan demikian hipotesa dari penelitian ini bahwa “ Ada pengaruh positif Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pemeriksa merek di Direktorat Jendral Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I.” telah dapat dibuktikan

4.2.8 Pembahasan Hasil Penelitian

A. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dalam lingkup Pemeriksa merek, Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja para pemeriksa merek. yaitu sebesar 67.6%. Hasil regresi sederhana juga menunjukkan bahwa hubungan antara salah satu indikator dari Budaya Organisasi yaitu Kontrol dengan Kinerja adalah sebesar 0,510 artinya terdapat hubungan yang sedang antara Indikator Kontrol dengan kinerja. Indikator Kontrol menyumbang pengaruh sebesar 26 % terhadap kinerja. Indikator ini memiliki angka pengaruh yang terbesar walaupun tidak terlalu dominan berpengaruh. Apabila ini dikaitkan dengan hasil distribusi frekuensi dimana terdapat persepsi dari sebagian besar responden (sebanyak 40

orang atau sebesar 87%) bahwa peraturan yang berlaku sekarang terutama mengenai proses pendaftaran suatu merek tetap harus ditaati walaupun pada kenyataan justru tidak sesuai atau berlawanan dengan pekerjaan. atau dengan kata lain justru peraturan yang ada sekarang menghambat pekerjaan sebagai pemeriksa. Oleh karena Indikator Kontrol di sini berpengaruh sedang terhadap Kinerja Pemeriksa, dan arah pengaruhnya adalah positif. Dengan demikian ini berarti apabila faktor kontrol ditingkatkan maka kinerja pemeriksa merek akan meningkat.

Namun ada satu hal yang perlu dicatat di sini, bahwa kontrol disini hanyalah dalam pengawasan atas jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan per hari atau dalam hal work timetable dari para pemeriksa merek. Kontrol jajaran pemimpin disini tidak boleh menyentuh atau mempengaruhi keputusan pemeriksa merek akan suatu permohonan pendaftaran merek. Kontrol yang berlebihan dari jajaran pimpinan dalam hal teknis pemeriksaan dapat mengakibatkan Kinerja Pemeriksa menjadi rendah, selain karena menyalahi Undang-undang yang ditetapkan hal ini pun dapat mengakibatkan kinerja pemeriksa merek menurun. Indikasinya mulai dilihat pada analisis distribusi frekuensi yang telah diuraikan sebelumnya bahwa Kontrol dari jajaran pimpinan berupa keharusan bagi pemeriksa untuk tetap memakai peraturan atau segala sesuatu yang sebenarnya sudah tidak sesuai dengan pekerjaan merek sudah mulai dirasakan oleh sebagian besar pemeriksa. Jadi pengaruh indikator ini terhadap kinerja bisa merupakan suatu pengaruh negatif karena apabila pengaruhnya semakin besar justru akan menurunkan kinerja. Mengapa ini bisa terjadi bisa kita kaitkan dengan karakteristik responden yang keseluruhan merupakan pegawai yang memiliki jalur kepangkatan fungsional. Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional sebagaimana telah diuraikan pada Sub Bab 4.1.2 adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek.

Hal lain yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh indikator variabel Budaya Organisasi yang terendah adalah pengaruh dari indikator Pembelajaran yaitu 0.253 artinya terdapat hubungan yang rendah antara antara

Indikator Pembelajaran dengan kinerja. Variable Budaya Organisasi menyumbang pengaruh hanya 6.4 % terhadap kinerja. Ini mungkin disebabkan karena budaya belajar tidak terlalu dipahami dan tidak dijalankan oleh para pemeriksa merek.

. Secara keseluruhan hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi adalah adalah pengaruh yang positif yaitu apabila faktor-faktor di dalam variabel ini ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan kinerja pemeriksa.

B. Analisa Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja pemeriksa merek pada kantor Direktorat Merek, Direktorat Jendral Kekayaan Intelektual, Direktorat Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I sebesar 88.1% Pengaruh ini lebih kuat dari pengaruh variabel Budaya Organisasi. Seperti halnya dengan variabel Budaya Organisasi, variabel motivasi juga memiliki pengaruh yang positif. Hasil perhitungan regresi adalah indikator dari variabel Motivasi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja adalah Indikator Penghargaan. Output regresi sederhana dari indikator ini terhadap kinerja adalah hubungan antara Motivasi dengan kinerja 0,579 artinya terdapat hubungan yang sedang antara antara variabel motivasi dengan kinerja. Variable motivasi menyumbang pengaruh terhadap kinerja sebesar 33.6%. Selibhnya adalah pengaruh dari indikator-indikator lain.

Kemudian dari hasil analisis distribusi frekuensi diketahui bahwa sebagian besar responden merasakan penghargaan yang diberikan oleh departemen berupa gaji dan tunjangan fungsional belumlah layak apabila dibandingkan dengan tanggung jawab, resiko serta beban pekerjaan yang dihadapi saat ini. Apabila ini dikaitkan dengan hasil regresi tadi bisa kita ambil kesimpulan bahwa dengan kenyataan sebagian besar responden mempunyai persepsi mereka tidak mendapatkan penghargaan yang layak serta hasil regresi yang berhasil menganalisa bahwa Indikator Penghargaan merupakan faktor yang berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja, maka bisa dikatakan kurangnya penghargaan berupa gaji dan tunjangan fungsional yang layak adalah penyebab kinerja dari pemeriksa merek kian menurun. Semakin banyak pekerjaan, semakin besar

tanggung jawab dan semakin tinggi resiko yang ditanggung. Apabila hal ini tidak diimbangi hal-hal yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih giat maka otomatis kinerja akan menurun . Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pemeriksa Merek. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh yang ada adalah pengaruh yang positif, yaitu apabila faktor-faktor di dalam variabel ini ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan kinerja pemeriksa

C. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, karena Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa sebanyak 92.1% sedangkan sisanya sebanyak 7.9% yang mempengaruhi kinerja pemeriksa merek di Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual(HKI) adalah faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini