



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEMERIKSA MEREK DI
DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN
INTELEKTUAL, DEPKUMHAM RI**

T E S I S

**NURAINA BANDARSYAH
0706186511**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA**

**JAKARTA
Juni, 2009**



UNIVERSITAS INDONESIA

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEMERIKSA MEREK DI DIREKTORAT
JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL, DEPKUMHAM
RI

T E S I S

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi

NURAINA BANDARSYAH
0706186511

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
Kekhususan : Administrasi Kebijakan Pelayanan Publik

JAKARTA
Juni, 2009

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Nuraina Bandarsyah

NPM : 0706186511

Tanda Tangan :

Tanggal : 1 Juli 2009

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Nuraina Bandarsyah
NPM : 0706186511
Program Studi : Pascasarjana Ilmu Administrasi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi
Terhadap Kinerja Pemeriksa Merek Di Direktorat
Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen
Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Pascasarjana Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Dewan Penguji

Ketua Sidang : Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein (.....)
Pembimbing : Dr. Amy Y.S Rahayu, M.Si. (.....)
Penguji : Prof. Dr. Azhar Kasim,MPA (.....)
Sekretaris Sidang : Drs. Heri Fathurahman, MSi (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 1 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmatnya, Penulis dapat menyusun tesis ini. Penyusunan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Administrasi Pelayanan Publik Program Studi Kebijakan Pelayanan Publik, pada program Pascasarjana Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia
2. Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein selaku Ketua Program Magister Ilmu Administrasi Departemen Ilmu Administrasi FISIP, Universitas Indonesia
3. Dr. Amy Y.S Rahayu, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikirannya untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Ibunda Hj. Fatimah Bandarsyah, S.H. dan Ayahanda Bandarsyah Rais, S.H. (alm.), putri saya tercinta Edita Yurina Chairunnissa Murti serta adik-adik saya Dwi Meidiani, S.Akt, dan M. Fadli Putra S.Kom. yang telah memberikan bantuan berupa dukungan baik materil maupun moril
5. Pihak Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis butuhkan dalam penyusunan tesis ini.
6. Rekan-rekan Pemeriksa Merek, rekan-rekan seperjuangan, baik pada saat bimbingan maupun pada saat perkuliahan serta sahabat sahabat terdekat yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT, berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuannya dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kinerja DJHKI dalam melaksanakan pelayanan publik yang prima.

Jakarta, 1 Juli 2009

Nuraina Bandarsyah



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nuraina Bandarsyah
NPM : 0706186511
Program Studi : Pascasarjana Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti dan Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya berjudul :

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja Pemeriksa Merek di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari 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 : 1 Juli 2009

Yang Menyatakan

(Nuraina Bandarsyah)

ABSTRAK

Nama : Nuraina Bandarsyah
Program Studi : Pascasarjana Ilmu Administrasi
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Pelayanan Publik
Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja
Pemeriksa Merek di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan
Intelektual, Departemen Hukum dan HAM RI

Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual (DJHKI) sebagai suatu organisasi dalam ruang lingkup Departemen Hukum dan HAM dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima demi terciptanya sistem HKI yang efektif dan efisien dalam menopang pembangunan nasional. Pada kenyataannya, justru kinerja DJHKI dipertanyakan, terutama mengenai lamanya proses suatu pendaftaran permohonan HKI khususnya untuk pendaftaran Merek. Hal ini yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian tentang bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pemeriksa Merek.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang menjadi obyek penelitian adalah keseluruhan pemeriksa merek, sehingga penelitiannya merupakan populasi studi atau juga disebut populasi studi sensus. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam obyek penelitian maka penulis menggunakan studi kepustakaan dan kuesioner. Adapun data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah data interval dengan menggunakan skala likert. Kemudian Uji validitas yang digunakan sebagai instrumen penelitian ini menggunakan *Statistic Pearson Product Moment Correlation* (r) sedangkan untuk uji realibilitas, teknik penghitungan koefisien reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja, dimana faktor Kontrol dari variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat dan positif dengan Kinerja Pemeriksa Merek dan faktor Penghargaan dari variabel Kinerja mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dengan Kinerja.

Lebih lanjut hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam usaha menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam usaha menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil temuan ini diharapkan juga dapat menjadi acuan dalam perencanaan pengembangan struktur organisasi yang ada dalam Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dengan berbasis Sumber Daya Manusia (SDM) untuk peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

ABSTRACT

Name : Nuraina Bandarsyah
Program : Administration Study
Thesis : *The Influence of Organizational Culture and Motivation on the Performance of Trademark Examiners in the Directorate General of Intellectual Property Rights, Department of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia*

Directorate General of Intellectual Property Rights (DGIPR) is obliged to provide good public service of the IPR registration. But in order to do that the DGIPR keep facing the problem regarding the applicants complains about the registration process that take more than 2 years. It is obviously longer that it is supposed to be as it is stated in the Trademark Law No. 15 year 2001.

This research is conducted basically to find the cause of the low performance of the trademark examiners. As we all know the trademark examiner are persons who perform the substantive examination in trademark registration process. So the examiners has the most important role and of course maybe the source of this problem. This research is to find out how Organizational Culture and Motivation affect the Performance of trademark examiner. Do they have a good and significant influence on Trademark examiner's performance?

The assumption is that Organizational Culture and Motivation have strong influence on employee performance. The assumption is based on experiences as one of the trademark examiner and also based on theories of many experts on Cultural Organization, Motivation and Employee's Performance such as Stephen Robbins, Herzberg, Chung and Meggison

I used the quantitative approach in my research, and the object of this research is the whole population of trademark examiners (46 examiners). So it is a census population. All data and information are gathered from Literature study and Questioner, and then I conduct the validity and reliability test, using *Statistic Pearson Product Moment Correlation (r)* and Alpha Cronbach's reliability coefficient.

The findings of the research are that The Cultural Organization and Motivation really do have strong and positive influence on Performance of Trademark Examiner. The Control Indicator of Cultural Organization has the strongest influence on the performance of the Examiners, and the Reward Indicator of Motivation has the strongest influence on the performance of examiners

I hope that through this research we can identify most of our problems in DGIPR and also have the solution to overcome the problems. The research findings are also can be use as guidelines for Organizational Structure Planning and Development with Human Resources Orientation for Good Public Service.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
1. PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Signifikansi Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
2. TINJAUAN LITERATUR.....	10
2.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.3 Penilaian Kinerja.....	15
2.4 Pengertian Budaya dan Organisasi.....	16
2.5 Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2.6 Fungsi Budaya Organisasi.....	25
2.7 Budaya Organisasi Publik.....	27
2.8 Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Aparatur Negara.....	29
2.8.1 Budaya Organisasi Aparatur Negara.....	29
2.8.2 Budaya Kerja Aparatur Negara.....	29
2.9 Pengertian Motivasi.....	29
3. METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Pendekatan penelitian	38
3.2 Populasi.....	39
3.3 Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
3.3.1 Waktu Penelitian.....	40
3.3.2 Tempat Penelitian.....	41
3.4 Metode Analisis.....	41
3.5 Hipotesis	42
3.6 Operasionalisasi Konsep.....	42
3.7 Tehnik Pengumpulan Data.....	49

3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
3.7.1	Uji Validitas.....	50
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	51
3.9	Analisis Distribusi Frekuensi.....	52
3.10	Tehnik Analisa Data.....	52
3.10.1	Analisis Regresi Berganda.....	52
3.10.2	Pengujian Hipotesa.....	53
3.10.3	Koefisien Determinasi (r).....	54
3.10.4	Uji Linearitas.....	54
3.10.5	Uji Normalitas.....	54
3.10.6	Uji Homogenitas.....	55
4.	GAMBARAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL HKI	56
4.1	Gambaran Umum Pemeriksa Merek.....	56
4.1.1	Sejarah Direktorat Merek.....	56
4.1.2	Lingkup Pemeriksa Merek.....	61
4.1.3	Tugas Pokok, Fungsi dan Kelompok Pemeriksa Merek....	64
4.1.3.1	Tugas Pokok Pemeriksa.....	64
4.1.3.2	Fungsi Pemeriksa.....	64
4.1.3.3	Kelompok Pemeriksa.....	66
4.1.4	Proses Kerja Pemeriksa.....	69
4.2	Hasil Penelitian.....	75
4.2.1	Karakteristik Responden.....	76
4.2.1.1	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	76
4.2.1.2	Responden berdasarkan usia.....	75
4.2.1.3	Responden berdasarkan pendidikan.....	76
4.2.1.4	Responden berdasarkan golongan.....	77
4.2.1.5	Responden berdasarkan jabatan.....	77
4.2.1.6	Responden berdasarkan masa kerja.....	77
4.2.2	Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	78
4.2.2.1	Pengujian Validitas.....	78
4.2.2.2	Pengujian reliabilitas.....	81
4.2.3	Analisa Distribusi Frekuensi.....	82
4.2.3.1	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	82
4.2.3.2	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi....	85
4.2.3.3	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja....	88
4.2.4	Hasil Uji Normalitas.....	90
4.2.5	Hasil Uji Homogenitas.....	91
4.2.6	Uji Linearitas antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja.....	92
4.2.7	Pengujian Hipotesa.....	92
4.2.7.1	Pengujian Koefisien Korelasi Parsial (Uji -t).....	93
4.2.7.2	Uji Regresi Sederhana.....	95
4.2.7.3	Uji Regresi Berganda.....	98
4.2.7.4	Uji Signifikansi Regresi berganda dengan Uji t....	100
4.2.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	101

5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran.....	105
 DAFTAR PUSTAKA.....	 106
LAMPIRAN.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Permohonan Pendaftaran HKI	2
Tabel 1.2 Jumlah Pemeriksa Merek.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Tunggakan Pekerjaan di Direktorat Merek.....	5
Tabel 1.4. Penelitian Terdahulu.....	6
Tabel 3.1 Kelompok Pemeriksa	39
Tabel 3.2 Rincian Indikator Variabel	41
Tabel 4.1 Hasil perhitungan uji validitas variable Budaya Organisasi(X_1).....	78
Tabel 4.2 Hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi (X_2).....	79
Tabel 4.3 Hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja (Y).....	80
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi $X_{1,5}$	82
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi $X_{1,26}$	83
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi $X_{1,28}$	84
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi $X_{2,2}$	85
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi $X_{2,3}$	86
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi $X_{2,4}$	86
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi $X_{2,5}$	87
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Y_5	88
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Y_6	89
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Y_7	89
Tabel 4.15 Hasil Uji Lilliefors(Normalitas)	90
Tabel 4.16 Hasil Uji Homogenitas.....	91
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Garis Regresi.....	91
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja.....	92
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y).....	92
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Sederhana antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja (Y).....	94
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Sederhana antara indikator Kontrol dengan Kinerja (Y).....	95
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Sederhana antara indikator Pembelajaran dengan Kinerja	96
Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Sederhana antara Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y).....	97
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Sederhana antara indikator Penghargaan terhadap Kinerja	98
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Sederhana antara indikator Pengembangan Diri terhadap Kinerja	98
Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Berganda	99
Tabel 4.27 Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 McKYNSEY 7-S FRAMEWORK.....	23
Gambar 3.1 Model Analisis.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktorat Merek.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran a	Kuesioner
Lampiran b	Tabel T (T-Table)
Lampiran c	Tabel R (R-Table)
Lampiran d	Tabel F (F-Table)

