



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEMERIKSA PATEN PADA DIREKTORAT
PATEN DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI**

TESIS

**NAMA : Juli Fitriana
NPM : 0806448844**

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

**JAKARTA
Juli 2011**



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEMERIKSA PATEN PADA DIREKTORAT
PATEN DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL
KEMENTERIAN 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 : Juli Fitriana
NPM : 0806448844**

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

**JAKARTA
Juli 2011**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : JULI FITRIANA

NPM : 0806448844

Tanda Tangan

Tanggal : Juli 2011

UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KEKHUSUSAN PERENCANAAN, STRATEGIK DAN KEBIJAKAN

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : JULI FITRIANA
NPM : 0806448844
Judul :

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEMERIKSA PATEN DI DIREKTORAT PATEN
DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL

Pembimbing Tesis,

(Prof. DR. Suahasil Nazara)

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Juli Fitriana
NPM : 0806448844
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Judul : Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Pemeriksa Paten Pada Direktorat Paten 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 (M.Si) pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Kekhususan Kajian Perencanaan Stratejik dan Kebijakan, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang: Dr. Amy S Rahayu, M.Si

Pembimbing : Prof.Dr. Suahasil Nazara

Penguji : Drs. Johannes Sutoyo, MA

Ditetapkan di: Jakarta

Tanggal : Juli 2011

KATA PENGANTAR

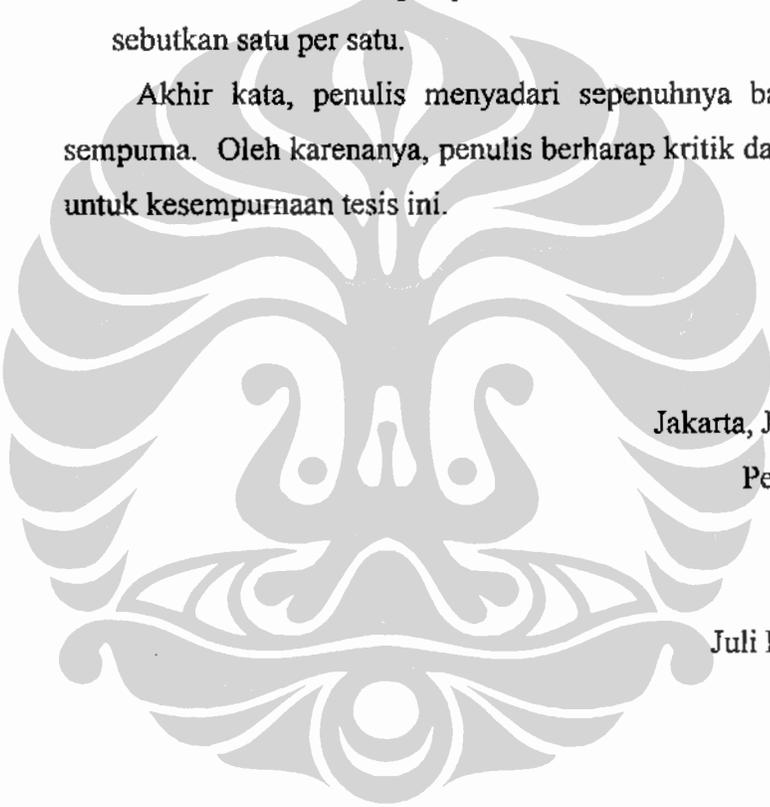
Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT Rabbul 'alamin yang hanya karena dengan bimbingan-Nya, petunjuk-Nya, inayah-Nya, dan pertolongan-Nya serta rahmat-Nya penulisan tesis ini dapat selesai tepat waktu. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) pada Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Kekhususan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan dengan Judul Analisis *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan kerja 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 Prof Dr Chandra Wijaya selaku Plh ketua program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
2. Bapak Prof Dr TB Ronny R Nitibaskara selaku ketua program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional.
3. Bapak Prof Dr. Suahasil Nazara 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.
4. Seluruh Dosen Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Kekhususan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis semasa studi.
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. Kedua Orang Tua yang banyak sekali mendukung mental dalam penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga tercinta, terutama Anggia Ismarany selaku istri dan Anakku Darryl Fiananda Adi yang telah memberi dorongan dan dukungan spritual yang tidak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini .

8. Teman-teman Angkatan IV Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Kekhususan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan atas kerjasama dan bantuan selama mengikuti studi.
9. Sdr. Hilman, Ahmad Ajib R, Oman yang telah banyak membantu penulis dalam mendukung penyelesaian tesis ini.
10. Para Pemeriksa Paten yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
11. 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, Juli 2011

Penulis

Juli Fitriana

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : JULI FITRIANA

NPM : 0806448844

Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional

Kajian : Stratejik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Pemeriksa Paten Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta
Tanggal : Juli 2011
Yang Menyatakan,

JULI FITRIANA

ABSTRAK

Nama : Juli Fitriana
Program Studi: Kajian Ketahanan Nasional
Peminatan : Kajian Stratejik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan
Judul : Analisis Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pemeriksa Paten di Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat dampak dari masing-masing variabel Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Produktivitas Pemeriksa Paten.

Penelitian ini menggunakan pendekatan rancangan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik. Populasi dari obyek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh Pemeriksa Paten di lingkungan Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Penentuan sampel adalah dengan menggunakan seluruh populasi. Hal ini didasari atas pertimbangan bahwa jumlah Pemeriksa Paten tidak terlalu besar (72 orang), sehingga melalui penelitian ini (penelitian populasi) diharapkan generalisasi hasil penelitian memiliki tingkat signifikansi yang tinggi.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel Produktivitas tanpa dipengaruhi variabel lainnya memiliki nilai konstanta 10,401. Sementara koefisien regresi variabel Pelatihan memiliki nilai pengaruh terhadap variabel Produktivitas sebesar 0,300. Koefisien regresi variabel Motivasi memiliki nilai pengaruh terhadap variabel Produktivitas sebesar 0,243. Dan yang terakhir, koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai pengaruh terhadap variabel Produktivitas sebesar 0,216.

Kata kunci: Produktivitas Pemeriksa Paten, Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Name : Juli Fitriana
Study Program : National Resilience Studies
Specialisation : Assessment of Strategic Planning, Strategy and Policy
Title : Training, Motivation and Work Environment Influence
Analysis Against Patent Examiner Productivity at the
Patent Directorate of the Directorate General of Intellectual
Property Rights

The purpose of this study was to determine whether there is the influence of each Training, Motivation and Work Environment as independent variable on patent examiner productivity as dependent variable.

This research uses descriptive quantitative design approach by using statistical analysis. Population of the object to be examined in this study were all patent examiner in the Directorate General of Intellectual Property Rights. Determination of the sample is to use the entire population. This is based on the consideration that the number of patent examiner is not too big (72 people), so that through this study (study population) are expected to generalize the results of the study had a high level of significance.

From the results of research using Multiple Linear Regression model showed that the productivity variable without the influence of other variables have a constant value of 10.401. While the regression coefficient of training variables have an influence on the value of the variable productivity of 0.300. Motivation variables regression coefficient has an influence on the value of the variable productivity of 0.243. And lastly, the regression coefficient Work Environment variables have an influence on the value of the variable productivity of 0.216.

Key words: Patent Examiner Productivity, Training, Motivation, and Work Environment.

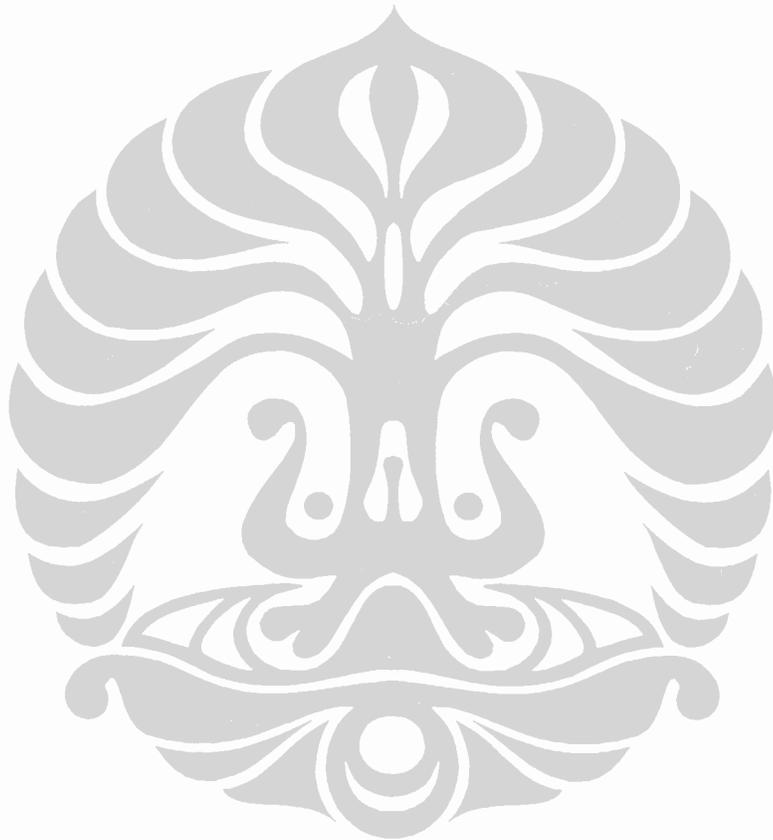
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	14
1.5. Sistematika Penulisan	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. Pengertian Produktivitas	16
2.2. Konsep Produktivitas	20
2.3. Konsep Pelatihan	24
2.4. Evaluasi Pendidikan	26
2.5. Dampak Pelatihan	27
2.6. Konsep Motivasi	30
1. Teori Motivasi Kebutuhan	32
2. Teori Motivasi Instrumental	35
3. Teori Harapan	35

2.7. Konsep Lingkungan Kerja	41
2.8. Kerangka Pemikiran	47
2.9. Hipotesis	49
2.10. Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
1. Produktivitas Pemeriksa Paten	49
2. Pelatihan	50
3. Motivasi	50
4. Lingkungan Kerja	51
2.11. Penelitian Terdahulu	52
2.12. Penelitian Sekarang	52
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	53
3.1. Jenis Penelitian	53
3.2. Metode Penelitian	53
A. Desain Penelitian	53
B. Populasi dan Sampel	54
3.3. Variabel Penelitian	55
A. Variabel Produktivitas Pemeriksa Paten	55
B. Variabel Pelatihan	55
C. Variabel Motivasi	55
D. Variabel Lingkungan Kerja	56
3.4. Instrumen Penelitian	56
3.5. Metode Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	63
(1) Pengumpulan Data Primer	63
(2) Pengumpulan Data Sekunder	64
3.6. Analisis Data	64
3.6.1. Teknik Analisis Data	65
a. Persamaan Garis Regresi	65
b. Uji F	65
c. Uji t	66
d. R ² -test	66
e. Uji Persyaratan Analisis	66
1) Uji Normalitas Data	66
2) Uji Heterokedastisitas	67

3) Uji Multikolinearitas	67
4) Uji Linearitas	68
BAB IV. GAMBARAN UMUM DIREKTORAT PATEN DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL	69
4.1. Sejarah Singkat Sistem Paten di Indonesia	69
4.2. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Direktorat Paten	71
a. Subdirektorat Administrasi dan Pelayanan Teknis	71
b. Subdirektorat Pemeriksaan Paten I	73
c. Subdirektorat Pemeriksaan Paten II	73
d. Subdirektorat Pemeriksaan Paten III	73
e. Subdirektorat Pelayanan Hukum	73
f. Kelompok Jabatan Fungsional	74
g. Subbagian Tata Usaha	75
BAB V. PEMBAHASAN	76
5.1. Deskripsi Data	76
1. Produktivitas (Y)	76
2. Pelatihan (X1)	77
3. Motivasi (X2)	77
4. Lingkungan Kerja (X3)	78
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	79
1. Uji Validitas	79
2. Uji Reliabilitas	83
5.3. Uji Asumsi Klasik	83
1. Uji Normalitas	83
2. Uji Linieritas	84
3. Uji Heterokedastisitas	85
4. Uji Multikolinieritas	85
5.4. Hasil Analisis Data	86
1. Model Regresi Linier Berganda	87
2. Uji F	87
3. Uji t	87
4. Uji R ²	88

5.5.Pembahasan Hasil Penelitian	88
BAB VI.KESIMPULAN DAN SARAN	91
6.1. Kesimpulan	91
6.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

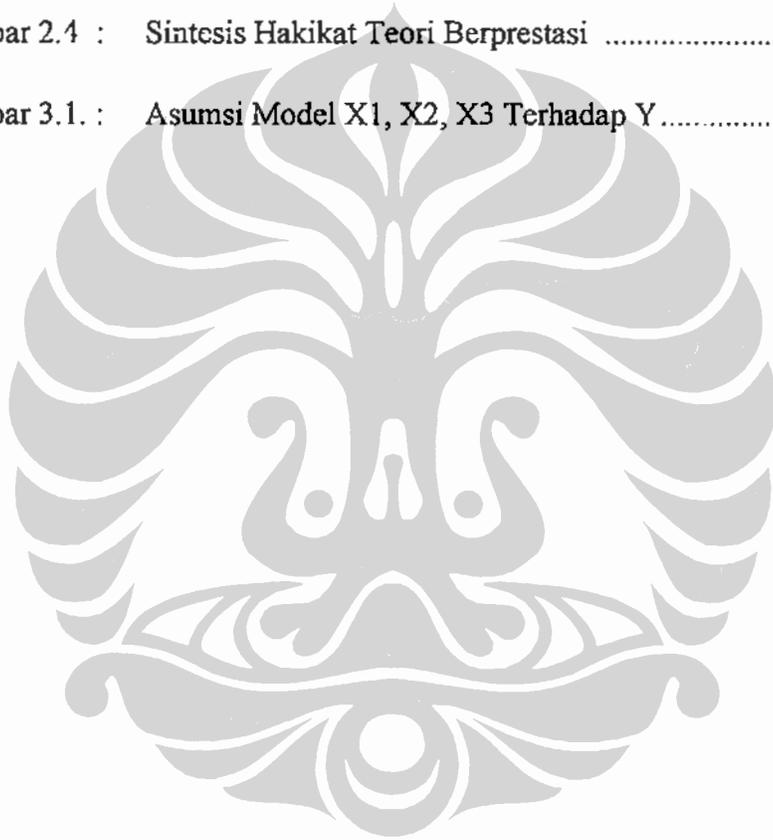


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Rincian Data <i>Backlog</i>	8
Tabel 3.1 : Kisi – Kisi Instrumen Variabel Penelitian	57
Tabel 4.1 : Pemeriksa Paten Menurut Bidang Pemeriksaan	75
Tabel 5.1 : Statistik Deskriptif Variabel Produktifitas	76
Tabel 5.2 : Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan	77
Tabel 5.3 : Statistik Deskriptif Variabel Motivasi	78
Tabel 5.4 : Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 5.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	79
Tabel 5.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	80
Tabel 5.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel 5.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas.....	82
Tabel 5.9 : Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 5.10 : Uji Kolmogorov Smirnof.....	84
Tabel 5.11 : Uji Linieritas	84
Tabel 5.12 : Uji Glejeres.....	85
Tabel 5.13 : Uji Multikolinieritas	86
Tabel 5.14 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86

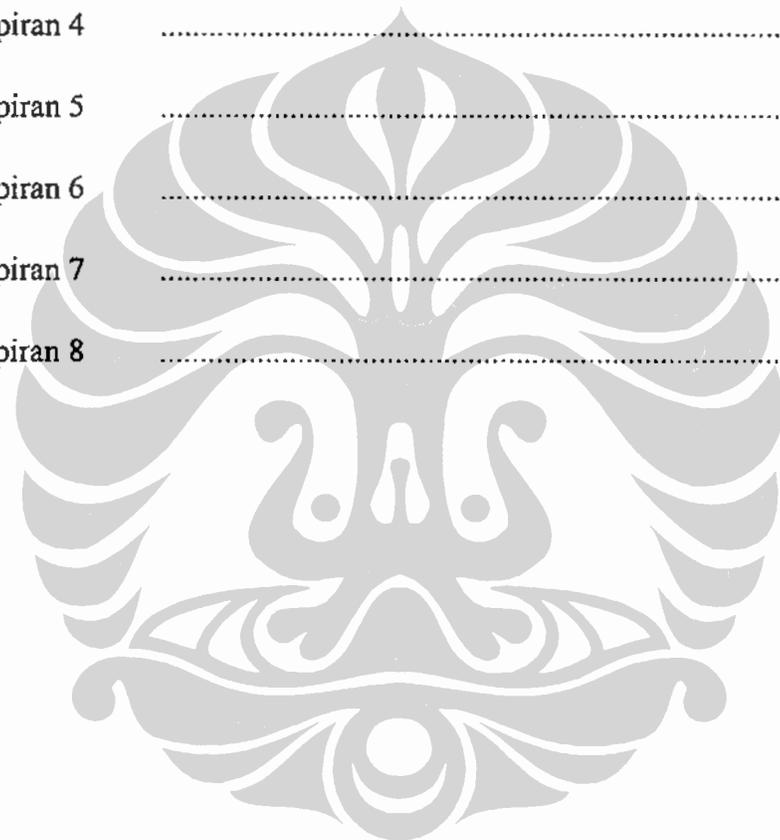
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Rumus Produktifitas	18
Gambar 2.2 : Proses Motivasi	31
Gambar 2.3 : Hierarki Kebutuhan	33
Gambar 2.4 : Sintesis Hakikat Teori Berprestasi	39
Gambar 3.1 : Asumsi Model X1, X2, X3 Terhadap Y	54



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	100
Lampiran 2	105
Lampiran 3	107
Lampiran 4	115
Lampiran 5	119
Lampiran 6	119
Lampiran 7	120
Lampiran 8	120



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Arus globalisasi dunia sejak dulu telah membawa dampak pada peningkatan lalu lintas manusia dan barang antar negara, sehingga batasan-batasan lingkup informasi antar negara semakin mudah didapat demi berbagai kepentingan manusia seperti perdagangan, industri, pariwisata dan lain sebagainya. Fenomena ini menjadi hal/perhatian negara-negara di dunia, sebab setiap negara mempunyai kedaulatan untuk melindungi hak-hak intelektual bagi orang atau suatu organisasi yang mempunyai ide dan inovasi dalam membuat serta mengembangkan suatu teknologi yang dapat diterapkan dalam industri.

Direktorat Paten adalah salah satu direktorat yang berada di bawah Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yang melaksanakan tugas dan kewenangan di bidang Paten. Tugas Direktorat Paten antara lain adalah menerima permohonan paten atas Invensi-Invensi di bidang teknologi, baik yang berasal dari dalam maupun luar negeri yang meminta perlindungan patennya di Indonesia. Jumlah permohonan Paten yang masuk ke Kantor Paten tahun demi tahun semakin meningkat jumlahnya.

Kantor Direktorat Paten melakukan tugas dan fungsinya berdasarkan Undang-undang, Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri yang mengatur tentang Paten, yang semuanya ini biasa disebut dengan istilah "Ketentuan Umum tentang Paten". Undang-undang Paten yang pertama kali diterbitkan adalah Undang-undang Nomor 6 Tahun 1989 tentang Paten, yang disahkan tanggal 1 November 1989 oleh Pemerintah dan berlaku aktif 1 Agustus 1991. Sebelum adanya undang-undang Paten, maka dasar hukum yang digunakan Direktorat Paten yang dulunya disebut Sub Direktorat Paten untuk menerima permohonan paten, adalah Pengumuman Menteri Kehakiman Tahun 1953, dengan status permohonan paten sementara. Berdasarkan Undang-undang Nomor 6

Tahun 1989 tentang Paten, maka untuk permohonan paten yang diajukan berdasarkan Pengumuman Menteri Tahun 1953 yang didaftarkan sejak tahun 1981 pada saat undang-undang ini berlaku, dapat mendaftar ulang dan segera diumumkan serta akan diproses untuk diperiksa secara substantif. Jangka waktu pemeriksaan tersebut sesuai dengan yang telah ditentukan dalam undang-undang paten tersebut di atas.

Undang-undang paten ini telah direvisi pertama kali pada tahun 1997 menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 1997 tentang Paten dan tahun 2001 mengalami revisi yang kedua menjadi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten. Pasal-pasal undang-undang paten yang baru ini telah disesuaikan atau diharmonisasikan dengan perjanjian-perjanjian internasional yang telah diratifikasi pemerintah Indonesia, seperti Paris Convention, UPOV Convention, Patent Cooperation Treaty (PCT), Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights (TRIPs) Agreement, World Trade Organization (WTO), dan peraturan-peraturan internasional lainnya di bidang paten, yang Indonesia termasuk di dalamnya.

Dalam konsep sistem paten, invensi terdiri dari konsep-konsep teknologi yang nyata dan suatu ide yang berarti tidak dapat dimiliki atau digunakan oleh semua orang karena invensi merupakan suatu penemuan di bidang teknologi yang harus dilindungi secara hukum, sistem sosial atau perundang-undangan yang berlaku¹. Dalam pengertian lain pemilik hak eksklusif dapat melakukan aktifitas memonopoli hasil temuannya (*granting monopoly*) dan menginformasikan teknologi ke publik untuk mempromosikan produk yang menggunakan teknologi tersebut, sehingga produk-produk tersebut dapat diterima di pasar dengan baik. Ruang lingkup paten menurut konsep sistem paten yang dapat dilindungi Di Indonesia adalah :

1. Ide-ide baru dan bersifat teknik yaitu teknologi yang secara metoda untuk mencapai suatu tujuan spesifik.

¹ Industrial Property Standar Hand Book For Patents, Japan Patent Office

2. Teknologi yang tidak diduga sebelumnya berasal dari metoda, proses, peralatan dalam lingkup teknologi yang baru
3. Dapat diterapkan dalam industri.

Dalam rangka bersaing dengan kantor-kantor paten negara-negara berkembang pada umumnya dan negara-negara ASEAN pada khususnya, maka Indonesia harus berbenah diri dengan meningkatkan sumberdaya manusianya, serta memberikan pelatihan untuk para pemeriksa paten untuk melakukan pemeriksaan substantif paten dan pembuatan laporan sangat dirasakan perlu dalam rangka memberikan pelayanan yang cepat, murah, akurat dan valid, yang berorientasi memberikan kepuasan kepada klien atau masyarakat yang punya kepentingan terhadap paten.

Kantor Direktorat Paten dalam melaksanakan tugasnya banyak sekali menggunakan informasi yang berkaitan dengan sains dan teknologi, terutama dalam proses penelusuran dan pemeriksaan permohonan paten serta pelayanan pasca pemberian paten. Inovasi-inovasi baru yang dibuat dalam bentuk permohonan paten dan diajukan ke kantor Direktorat Paten, Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual untuk memperoleh paten, akan menjalani proses pemeriksaan administratif atau formalitas dan substantif di mana pemeriksaan ini akan dilakukan oleh pemeriksa formalitas dan pemeriksa paten. Dalam pemeriksaan substantif atas permohonan paten tersebut para pemeriksa paten akan mencari dokumen-dokumen paten yang diterbitkan oleh kantor-kantor paten dari negara-negara lainnya baik dalam dokumen berbentuk kertas, maupun dalam bentuk data elektronik yang relevan atau sama dengan Inovasi yang dimohonkan patennya. Jumlah koleksi dokumen paten dari seluruh dunia berdasarkan data yang diterbitkan oleh organisasi World Intellectual Property Organization (WIPO) tahun 2003, berjumlah lebih dari 20.000.000 dokumen yang digunakan sebagai referensi dalam pemeriksaan paten, di samping informasi teknologi yang dimuat dalam bentuk jurnal, majalah teknik dan lain-lain. Pada umumnya dokumen paten sekarang ini banyak diterbitkan dalam bentuk CD-ROM atau

disimpan dalam data base, yang dapat diakses dengan mudah bila diperlukan.

Tugas dan kewenangan selanjutnya dari Direktorat Paten adalah dalam rangka memberikan perlindungan hukum atas paten yang diberikan atau dikabulkan dan memungut biaya pemeliharaan dan menyeterkannya ke kas negara. Pelayanan yang diberikan oleh Direktorat Paten pada publik atau masyarakat yang berkepentingan dengan paten dalam penyelesaian proses permohonan paten, pemberian paten dan pelayanan pasca pemberian paten sekarang ini masih belum memuaskan.

Pada proses pemeriksaan substantif, dokumen akan diperiksa oleh pemeriksa paten selaku pejabat fungsional dimana berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2001 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. Secara garis besar salah satu tahap pada proses permohonan paten adalah proses pemeriksaan substantif merupakan proses yang sangat krusial dimana dalam proses ini membutuhkan analisa dan kemampuan ahli dalam bidang teknologi untuk memutuskan apakah dokumen layak untuk diberi paten atau ditolak. Pemberian keputusan ini memerlukan pengalaman dan pelatihan sehingga dapat memberikan keputusan yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan.

Tugas pemeriksa paten sebagai pejabat fungsional merupakan tugas yang sangat strategis karena produktivitas Pemeriksaan substantif yang dilakukan oleh Pemeriksa dapat menunjang pencapaian suatu sistem perlindungan paten dan tujuan perlindungan paten di Indonesia. Langkah – langkah Pemeriksa Paten dalam memeriksa dokumen paten sebagai berikut:

1. Penjabaran Ruang Lingkup Invensi.

Pada tahapan awal ini pemeriksa melakukan proses peneiaahan terhadap dokumen yang akan diperiksa apakah dokumen tersebut

berada dalam lingkup teknologi mekanik, kimia, farmasi atau elektronika yang merupakan merupakan bidang teknologi populer yang permohonannya masuk di Indonesia. Dalam tahapan ini pemeriksa dituntut untuk mengklasifikasi dokumen sehingga dalam pemeriksaan pemeriksa dapat menemukan dokumen pembanding.

2. Pemeriksaan Kejelasan Invensi.

Tahapan ini pemeriksa dituntut untuk mengerti arah Invensi agar tidak terbentur dengan pasal 7 Undang- Undang Nomor 14 tahun 2001 tentang Paten.

3. Pemeriksaan Patentabilitas.

Tahapan ini pemeriksa melakukan kelayakan suatu invensi. Berdasarkan Undang- Undang Nomor 14 tahun 2001 tentang Paten dimana paten yang dapat diberikan hak eksklusif harus memenuhi, hal ini pemeriksa dituntut untuk menentukan :

- a. *Novelty* (Kebaruan) yang berarti mencari dan menganalisa baru atau tidaknya suatu invensi dengan membandingkan Invensi itu dengan Invensi sebelumnya dengan dokumen pembanding yang relevan.
- b. *Inventif step* (Langkah Inventif) dalam penjabaran seorang pemeriksa harus memahami fitur-fitur teknologi yang tidak diduga sebelumnya. Dalam hal ini seorang pemeriksa paten yang relevan harus menemukan teknologi – teknologi baru yang dilahirkan dari langkah inventif.
- c. *Industrial Capable* (dapat diterapkan dalam industri) dalam pengertiannya pemeriksa paten dapat melihat fitur-fitur teknologi yang dapat diterapkan dalam industri dan harus

dapat diterapkan secara berulang-ulang dengan standar dan kualitas yang sama.

4. Analisis hasil penelusuran

Dalam menganalisis penelusuran, seorang pemeriksa dituntut melihat fitur-fitur dokumen pembanding yang relevan dengan dokumen yang sedang diperiksa.

5. Pembuatan surat kepada pemohon

Pembuatan surat merupakan salah satu tahap paling terpenting karena berisi kesimpulan pemahaman seorang pemeriksa paten dalam menemukan *Novelty, Inventif Step, Industrial Capable* dan merupakan sarana informasi kepada pemohon.

6. Telaahan atas tanggapan pemohon

Menanggapi tanggapan pemohon agar invensi tersebut memenuhi pasal 2, pasal 3 dan pasal 5 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2001 Tentang Paten

7. Pemberian Keputusan

Pada tahap akhir ini pemeriksa harus jeli dalam pemberian keputusan dan harus memenuhi pasal 2, pasal 3 dan pasal 5 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2001 Tentang Paten.

Pelaksanaan pemeriksaan substantif pada akhirnya adalah untuk memberikan kepastian hukum terhadap *inventor*. Berdasarkan dengan pasal 49 ayat 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten menetapkan jangka waktu keputusan pemberian status kepastian hukum tersebut paling lama 36 (tiga puluh enam bulan) terhitung sejak tanggal pengajuan permohonan pemeriksaan substantif.

Berdasarkan data yang didapat dari Direktorat Paten menunjukkan bahwa total penerimaan paten sepanjang tahun 2009 adalah sebanyak 4803, dengan rincian sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------------|--------|
| 1. Paten PCT Luar Negeri | : 3761 |
| 2. Paten PCT Dalam Negeri | : 2 |
| 3. Paten Non PCT Luar Negeri | : 342 |
| 4. Paten Non PCT Dalam Negeri | : 413 |
| 5. Paten Sederhana Luar Negeri | : 38 |
| 6. Paten Sederhana Dalam Negeri | : 247 |

Jumlah = 4803 dokumen

Sedangkan hasil pemeriksaan substantif sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|--------|
| 1. Tahap (I, II, III dan IV) | : 3820 |
| 2. Granted | : 2410 |
| 3. Penolakan | : 55 |
| 4. Penarikan Kembali | : 774 |

Jumlah = 3239 dokumen

Total produktivitas pemeriksaan substantif paten (butir 2 sampai dengan butir 4) adalah 3239. (Butir 1 tidak dimasukkan dalam kategori produktivitas karena merupakan komunikasi dokumen).

Berdasarkan hal tersebut maka terlihat adanya kesenjangan antara jumlah permohonan dan produktivitas pemeriksa paten, di mana permohonan paten lebih banyak dibandingkan dengan produktivitas pemeriksa paten. Selain permasalahan ini, peneliti melihat terdapat permasalahan lain yang dijumpai sebagaimana berikut :

1. Pemeriksa Paten dalam kenyataannya lebih cenderung menunggu hasil keputusan akhir dari *family patent* dari negara-negara yang melakukan pemeriksaan substantif daripada melakukan pemeriksaan sendiri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam memberi keputusan akhir, sehingga kondisi ini hampir menjadi budaya di lingkungan pemeriksa yaitu hanya menjadi pengikut bukan menjadi pemberi pertama keputusan dokumen.

2. Hasil pemeriksaan substantif yang dilakukan oleh pemeriksa umumnya tidak dapat dipahami oleh pemohon atau kuasanya, khususnya yang berkaitan dengan kejelasan invensi dan patentabilitas dan seringkali terjadi masalah korespondensi kejelasan dan patentabilitas kepada pemohon karena minim informasi tentang kelayakan suatu dokumen yang akan diputus dari pemeriksa.
3. Pemeriksa Paten cenderung memilih permohonan paten yang berasal dari luar negeri karena dokumen tersebut memiliki tanggal penerimaan di luar negeri sehingga apabila dokumen tersebut masuk permohonannya ke Indonesia dan memiliki tanggal pengajuan maka dokumen tersebut umumnya sudah memiliki *written opinion* dari otoritas penelusuran internasional (ISA) berupa dokumen PCT/ISA/210 dan PCT/ISA/237 tentang patentabilitas atau *office action* dari kantor paten dunia. Umumnya pemeriksa mengacu pada form internasional ini sehingga mudah diberi keputusan akhir walaupun permohonan paten tersebut baru saja diajukan permohonan substantifnya, sehingga permohonan paten yang sulit untuk diberi keputusan akhir ditunda-tunda.

Dari 3 butir permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa keputusan akhir pada proses pemeriksaan akan terjadi keterlambatan, hal ini berakibat terjadinya backlog dalam pemberian keputusan akhir. Menurut data internal direktorat paten,

Bidang Kimia	Bidang Mekanik	Bidang Elektro	Total
4132 dok	2439 dok	1044 dok	7615 Dokumen

Tabel. 1 Rincian data backlog

Jumlah total 7615 dokumen adalah jumlah total *backlog* dari tahun 2000 hingga tahun 2005, karena untuk tahun 2005 hingga tahun 2009 belum termasuk dokumen *backlog*.

Terkait dengan jumlah *backlog* sebesar 7615 dokumen pada direktorat paten merupakan indikator terhadap produktivitas pemeriksa paten pada direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual belum optimal, sementara backlog itu sendiri menimbulkan berbagai permasalahan diantaranya ;

1. Berkurangnya kepercayaan masyarakat atau pemohon terhadap pelayanan yang diberikan oleh direktorat paten.
2. Kerugian materiil bagi para inventor, karena belum dapat melaksanakan hak eksklusif yang diberikan oleh negara.
3. Mengganggu sistem inovasi nasional.

Dampak negatif dari produktivitas pemeriksa berakibat sangat luas, terutama bagi para inventor yaitu penundaan produksi yang berkaitan dengan fitur-fitur teknologi yang sedang diajukan ke Ditjen Hak Kekayaan Intelektual karena belum memperoleh Hak Eksklusif yang diberikan negara.

Oleh karenanya penyelenggaraan pelatihan yang diberikan kepada para pemeriksa paten yang dilakukan sejak tahun 2001 sampai dengan saat ini secara bertahap diselenggarakan oleh kantor Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual dalam hal ini kantor paten Indonesia dengan kantor-kantor paten luar negeri, sebagai contoh kerjasama dengan kantor paten eropa dan kantor paten jepang. Sampai saat ini seluruh pemeriksa yang berjumlah 73 pemeriksa secara keseluruhan sudah mendapatkan sertifikasi pelatihan sesuai dengan bidang pemeriksaanya.

Lebih lanjut, kebijakan yang dikeluarkan dalam rangka memotivasi kerja yaitu pemberian pengakuan yang diberikan oleh pimpinan setaraf eselon 2 dan 1 yang berupa kenaikan pangkat/golongan sebelum 4 tahun sebelum, perlu diketahui kenaikan pangkat/golongan biasanya 4 tahun sekali dan dipromosikan menjadi delegasi sebagai pembicara dan pemberi masukan dalam perjanjian-perjanjian baik di dalam negeri maupun luar negeri. Dalam penambahannya kualitas analisa hasil pemeriksaan akan diberikan oleh tim penilai per 1 semester. Nilai-nilai tersebut akan diberikan berupa angka kredit. Perbedaan angka

kredit akan berbeda sesuai dengan kualitas hasil pemeriksaan pemeriksa sehingga nilai angka kredit itu sendiri menentukan cepat atau lambatnya pemeriksa mendapatkan kenaikan pangkat/golongan.

Lebih disukai dalam kebijakan pimpinan dalam merubah tata ruangan pemeriksa yang lebih individual, individual ini dapat diartikan sebagai ruangan yang diharapkan pemeriksa dapat membaca, menganalisa dan memberi kesimpulan keputusan suatu dokumen teknologi yang akan diberi atau ditolak. Selain itu, pengadaan ruang diskusi yang terbuka sehingga pemeriksa dapat mendiskusikan permasalahan-permasalahan antara sesama pemeriksa ataupun dengan pimpinan sesuai dengan bidangnya dan pemberian fasilitas peralatan kerja yaitu komputer dan koneksi agar pemeriksa dapat menelusuri dokumen-dokumen perbandingan.

Masalah produktivitas tidak hanya memperhatikan hasil, tetapi bagaimana menggunakan sumber daya sehemat mungkin (efisien). Oleh karena itu peningkatan produktivitas tidak selalu diakibatkan oleh peningkatan hasil, bahkan dalam kasus tertentu bisa jadi hasilnya meningkat tetapi produktivitasnya menurun. Unsur-unsur yang terdapat dalam produktivitas :

1. Efisiensi.

Produktivitas sebagai rasio output/input merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya (input). Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi berorientasi kepada masukan.

2. Efektivitas.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu. Makin besar presentase target tercapai baik secara kuantitas maupun waktu. Makin besar presentase target tercapai, makin tinggi tinggi efektivitasnya. Konsep ini berorientasi pada keluaran. Peningkatan efektivitas belum tentu diikuti dengan peningkatan efisiensi dan

sebaliknya. Prinsip dalam manajemen produktivitas adalah efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya.

3. Kualitas.

Secara umum kualitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Kualitas merupakan salah satu ukuran produktivitas. Meskipun kualitas sulit diukur secara matematis melalui rasio output/input, namun jelas bahwa kualitas input dan kualitas proses akan meningkatkan kualitas output.

Menurut Anoraga dan Suyati, (1995, p.119-121) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Pada konsep filosofi yang dikemukakan diatas berpengaruh di lingkungan pemeriksa paten karena sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. hal ini dapat terwujud apabila pemeriksa mendapat pelatihan-pelatihan tentang pemeriksaan untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga nilai produktivitas yang mencakup efisiensi, efektifitas dan kualitas dapat tercapai.

Anoraga (1992:34) 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
10. Disiplin kerja yang keras

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

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

Dari faktor-faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Hammer dan Organ (1978:144) bagaimana pegawai produktif atau berprestasi sangat dipengaruhi oleh tiga unsur, yaitu: Kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan/ peluang (*opportunity*). Kemampuan pegawai, termasuk pengetahuan dan keahliannya, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaannya dipandang dapat mempengaruhi produktivitasnya. Pelatihan merupakan salah satu alat yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai tersebut, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Pendapat Rivai inilah

yang dijadikan inspirasi dalam penelitian dampak pelatihan terhadap produktivitas di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Motivasi menurut Robbins (1998:198) berarti adanya kesediaan untuk mau melakukan yang terbaik dan maksimal ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Karenanya motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Pelatihan dan motivasi yang baik, tentunya perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik pula. Robert C. Mill (dalam Dale Timpe, 1993:3) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui apakah terdapat dampak pelatihan, motivasi, dan lingkungan terhadap produktivitas pemeriksa paten di direktorat paten.

1.2. Rumusan Masalah

Melihat pentingnya produktivitas dan masalah yang terjadi pada produktivitas pemeriksa paten seperti yang telah dijelaskan dalam uraian latar belakang di atas, maka produktivitas pemeriksa paten tersebut perlu ditingkatkan. Untuk itu, perlu diketahui, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas. Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk menganalisa dampak pelatihan, motivasi, dan lingkungan terhadap produktivitas pemeriksa paten di direktorat paten.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan penulis kemukakan dalam tesis ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan pemeriksaan paten yang diselenggarakan organisasi paten dunia terhadap produktivitas pemeriksa paten?
2. Apakah terdapat pengaruh dari motivasi terhadap produktivitas pemeriksa paten?

3. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas pemeriksa paten?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap produktivitas pemeriksa paten.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas pemeriksa paten.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pemeriksa paten.

1.4. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat menganalisis dampak pelatihan, motivasi, dan lingkungan terhadap produktivitas pemeriksa paten pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (direktorat paten), antara lain :

1. Direktorat paten tersebut dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan berkualitas melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari direktorat paten dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi penelitian sekarang.
5. Meningkatkan mobilitas sosial pemeriksa paten sebagai pejabat fungsional.

1.5. Sistematika Penulisan

Tesis ini disajikan secara sistematis dalam bab-bab sebagai berikut :

Bab I: Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang, perumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dipaparkan mengenai teori-teori tentang produktivitas

Bab III: Metode Penelitian

Dalam bab ini dipaparkan mengenai rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel dan indikator pengukuran, teknis pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum

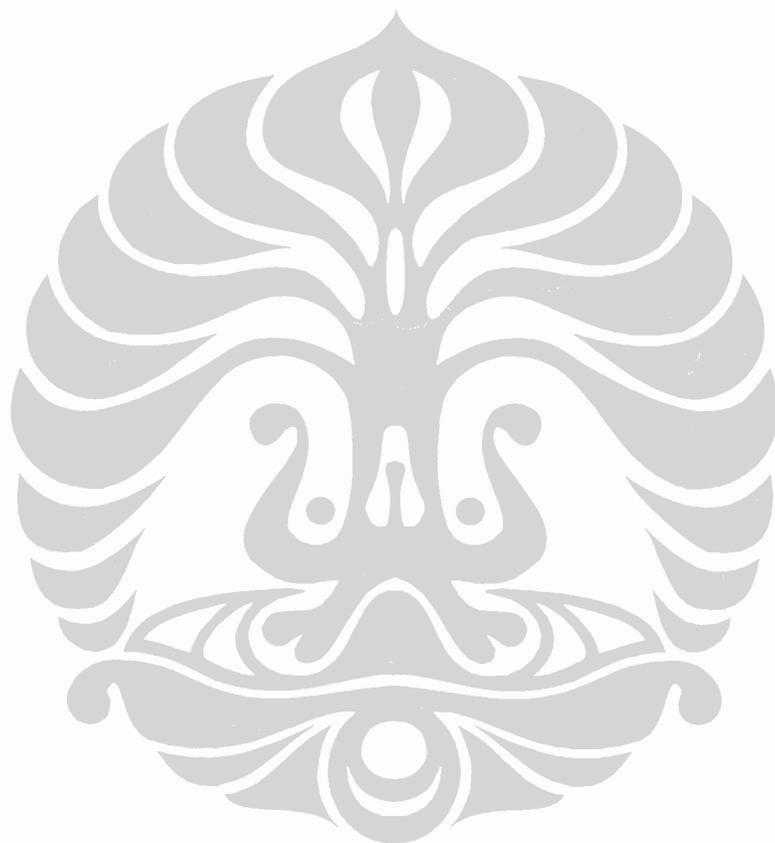
Membahas mengenai gambaran umum Direktorat Paten Ditjen HKI sebagai instansi pemerintah yang ditugasi untuk mengembangkan dan mengelola sistem paten mulai dari penerimaan permohonan paten sampai dengan penegakkan hukum.

Bab V: Pembahasan

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 faktor serta upaya untuk meningkatkan produktivitas Pemeriksa Paten.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

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 Pengertian Produktivitas

Pada dasarnya kata produktivitas disinggung pertama kali oleh Quesnay pada tahun 1766, yang selanjutnya pada tahun 1883, Litte mendefinisikan produktivitas sebagai "*the faculty of produce*", yaitu keinginan untuk memproduksi. Kemudian tidak ada perkembangan yang berarti tentang produktivitas ini sampai pada awal abad ke-20, di mana kemudian berkembang definisi lain yang dianggap lebih tepat yaitu menurut David J. Sumanth, 1985 menyatakan produktivitas sebagai suatu hubungan antara output dan input yang digunakan untuk memproduksi output itu

Pada tahun 1978, Mali (mendefinisikan secara terintegrasi antara produktivitas, efektivitas, dan efisiensi, di mana produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi penggunaan sumber-sumber daya (inputs) dalam menghasilkan barang dan/atau jasa (output). Efektivitas didefinisikan sebagai pencapaian tujuan-tujuan, dengan kata lain bagaimana baiknya suatu hasil (output) itu dicapai akan merefleksikan efektivitas, sedangkan Efisiensi berkaitan dengan bagaimana baiknya sumber-sumber daya (inputs) itu digunakan untuk mencapai hasil (outputs).

Menurut Hasibuan (2003), menyatakan secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) . Sedangkan

Ilyas (2000), mengatakan bahwa produktifitas adalah pengukuran tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan bersama dalam suatu organisasi untuk menghasilkan suatu unit produksi atau produktivitas diartikan sebagai ukuran efisiensi dari aktifitas organisasi dalam mempergunakan sumber dayanya untuk memproduksi barang atau jasa.

Dari definisi-definisi di atas secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, atau dapat diformulasikan sebagai berikut :

Gambar 2.1: Rumus Produktivitas

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dipergunakan}}$$

Bila diasumsikan dalam penerapan di lingkup pemeriksa paten dapat dipahami bahwa hasil produktivitas kerja pemeriksa paten dapat meningkatkan produktivitasnya, pada saat pemeriksa paten mampu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas sumber daya manusianya untuk memproduksi outputnya dalam jumlah yang sama atau lebih besar. sehingga dengan adanya peningkatan produktivitas dari para pemeriksa paten dapat memungkinkan organisasi memberikan kompensasi dan kondisi kerja yang lebih baik kepada para pemeriksa tersebut membuat kualitas hidup dan mobilitas sosial pemeriksa menjadi lebih baik dan memotivasi mereka untuk lebih produktif. Artinya disini pemeriksa sebagai input yang dipergunakan dan dokumen yang sedang diperiksa sebagai output yang dihasilkan.

¹Produktivitas dapat digambarkan dalam dua pengertian yaitu secara teknis dan finansial. Pengertian produktivitas secara teknis adalah pengefesiansian produksi terutama dalam pemakaian ilmu dan teknologi. Sedangkan pengertian produktivitas secara finansial adalah pengukuran produktivitas atas output dan input yang telah dikuantifikasi. Suatu organisasi atau perusahaan industri merupakan unit proses yang mengolah sumber daya (input) menjadi output dengan suatu transformasi tertentu.

¹ Herman Rahadian Soetisna, "Pengukuran Produktivitas", Laboratorium PSK&E TI-ITB, Bandung. h. 1.

Dalam proses inilah terjadi penambahan nilai lebih jika dibandingkan sebelum proses.

Selanjutnya doktrin pada Konfrensi Osio (1984) mendefinisikan produktivitas sebagai berikut : “Produktivitas adalah suatu konsep menyeluruh (universal) yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia (*man*) dengan menggunakan riil yang makin sedikit”

-- 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.*

Berdasarkan beberapa definisi yang diuraikan diatas konsep produktivitas dalam organisasi sektor pelayanan publik diperoleh suatu pengertian bahwa suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas yaitu dengan : pelatihan pegawai di ruang lingkup yang berhubungan dengan pekerjaannya , *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’

2.2 Konsep Produktivitas

²Menurut Mali (1978) istilah produktivitas seringkali disamakan dengan istilah “produksi”. Pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Tetapi produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi, sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masukan dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan). Dari definisi-definisi di atas juga dapat dipisahkan dua pengertian. Pengertian pertama menyatakan bahwa produktivitas berhubungan dengan kumpulan hasil-hasil. Di dalam pengertian ini menunjukkan bahwa jumlah, tipe, dan tingkat sumber daya yang dibutuhkan atau juga menunjukkan efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang dibutuhkan, sehingga produktivitas dapat diukur berdasarkan pengukuran berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dipergunakan}} = \frac{\text{Pencapaian Tujuan}}{\text{Penggunaan Sumber-sumber Daya}}$$

$$= \frac{\text{Efektivitas Pelaksanaan Tugas}}{\text{Efisiensi Penggunaan Sumber-sumber Daya}} = \frac{\text{Efektif}}{\text{Efisien}}$$

Perbandingan dari keluaran terhadap salah satu faktor masukan. Sebagai contoh, produktivitas tenaga kerja (perbandingan dari keluaran dan masukan tenaga kerja) merupakan salah satu ukuran produktivitas parsial.

² Vincent Garpersz, Manajemen Produktivitas Total, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2000, h.32

Pada pengukuran produktivitas parsial produktivitas unit proses secara spesifik dapat diukur.

2. Produktivitas Faktor-Total.

Perbandingan dari keluaran dengan jumlah tenaga kerja dan modal.

Keluaran bersih adalah keluaran total dikurangi jumlah barang dan jasa yang dibeli. Berdasarkan faktor di atas jenis input yang digunakan dalam pengukuran produktivitas faktor total hanya tenaga kerja dan modal.

3. Produktivitas Total.

Perbandingan dari keluaran dengan jumlah keseluruhan faktor-faktor masukan, pengukuran total produktivitas faktor mencerminkan pengaruh bersama seluruh masukan dalam menghasilkan keluaran.

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 Situasional

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
- metoda kerja.

Definisi yang didapat dari uraian diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang dapat di hubungkan terhadap para pemeriksa paten direktorat paten bahwa pemeriksa dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam melakukan pemeriksaan dengan menggali potensi diri dalam hal ini adalah sumber daya manusia dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi sehingga mobilitas sosial yang mencakup kesejahteraan melalui upah atau kompensasi dari produktivitas akan tercapai.

Faktor penting yang menyebabkan naik turunnya tingkat produktivitas adalah pihak organisasi, karena pihak organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh, terutama dalam proses perencanaan dan penjadwalan, pengaturan beban kerja, kejelasan instruksi kerja dan evaluasi, serta dalam menumbuhkan motivasi kerja dan loyalitas pekerja terhadap institusi. Organisasi berperan penting dalam menganalisa turun naiknya produktivitas pegawai ³ faktor-faktor yang penyebab menurunnya produktivitas, antara lain:

1. Terjadinya penundaan dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan karena tidakjelasan wewenang serta tidak efisiensinya proses produksi dalam suatu perusahaan yang cukup besar.
2. Adanya pertentangan, hambatan-hambatan, dan tidak adanya kerjasama dalam memecahkan masalah yang mengakibatkan ketidakefektifan dalam bekerja sama dan partisipasi total karyawan.
3. Motivasi rendah, ketidak puasan, dan kebosanan dalam bekerja yang diakibatkan oleh semakin terspesialisasinya dan terbatasnya proses kerja, sistem pengakuan dan penghargaan yang diberikan tidak berkaitan dengan produktivitas dan tanggung jawab karyawan.

³ Vincent Garpersz, Manajemen Produktivitas Total, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2000, h.70

4. Ketiadaan sistem pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan tentang teknik-teknik peningkatan kualitas dan produktivitas perusahaan.

Simanjuntak dan Sukmono (dalam Ravianto, 1985) mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut antara lain adalah: tingkat pendidikan dan latihan, fisik dan biologis tenaga kerja, sarana-sarana penyerta, pendayagunaan dan bimbingan serta pengarahan pimpinan, penggunaan sarana-sarana produksi (termasuk alat-alat yang dipergunakan: manual, semi manual, mesin, dan sebagainya. Selain itu, faktor teknologi, lingkungan kerja, kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber-sumber lain, tingkat penghasilan, dan kesempatan yang diberikan, baik untuk bekerja dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan seseorang maupun kesempatan untuk dapat mengembangkan diri melalui sistem pengembangan karir pegawai.

Sedangkan Munanadar (dalam Ravianto, 1985) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah: Corak hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kejelasan peran, prosedur kerja, tugas yang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja, beban kerja, etika kerja, disiplin, dan motivasi internal dan eksternal. Dijelaskan oleh Umar (2000) bahwa Balai pengembangan produktivitas daerah menyimpulkan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu: 1) Sikap kerja; 2) tingkat keterampilan; 3) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan; 4) manajemen produktivitas; 5) efisiensi tenaga kerja; 6) kewiraswastaan.

Terakhir, menurut Ilyas (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan, meliputi: Ekonomi, sosial budaya, hukum, dan politik.
- b. Faktor personel, meliputi: Motivasi, tujuan, kemampuan, moral, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan.

- c. Faktor organisasi, meliputi: Struktur, teknologi, dan iklim kerja.
- d. Faktor manajerial, meliputi: Komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, memberikan motivasi, menyusun tujuan, penentuan dan penggunaan sumber daya.

Menurut Atmosputro (2001), untuk mengukur produktivitas dapat dilakukan dengan mengukur *performance* dari setiap situasi yang menggambarkan produktivitas, yaitu lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan (proses) dan berpikir pada perbandingan dari kenyataan terhadap yang seharusnya. Sedangkan Curtin (1999) dalam Hamid (2003), menyatakan bahwa proses pengukuran produktivitas kerja dapat diukur secara objektif melalui tahap-tahap, sebagai berikut:

- a. Tujuan dari pengukuran kemujaraban atau *efficacy* (kemampuan akademis, tingkat pencapaian akademis, pendidikan berkelanjutan, perkembangan ketrampilan).
- b. Tujuan dari pengukuran efektifitas (kemampuan dalam melakukan prosedur, ketepatan memprioritaskan aktifitas, penampilan kerja secara professional dan sesuai dengan standart yang ada, memberikan informasi yang jelas dan tepat pada orang lain, mampu bekerja sama dengan orang lain).
- c. Tujuan dari pengukuran efisiensi (sikap, yang cakap, tanggap, ketelitian, dapat beradaptasi dan secara ekonomi dapat melakukan penghematan).

2.3 Konsep Pelatihan

Banyak ahli berpendapat tentang arti, tujuan dan manfaat pelatihan. Namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: "proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu". Menurut Good, 1973 pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh

Marzuki, 1992 : 5). Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian dampak pelatihan terhadap produktivitas di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Berdasarkan definisi teori Veithzal Rivai dapat dipahami bahwa pelatihan membutuhkan suatu proses yang sistematis, lamanya proses pelatihan yang diikuti pemeriksa paten dapat mencapai tujuan Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Dalam penyelenggaraan pelatihan, agar dapat bermanfaat bagi peserta dan dapat mencapai tujuan secara optimal, hendaknya penyelenggaraannya mengikuti asas-asas umum pelatihan. Menurut Dale Yoder dalam bukunya *Personal Principles and Policies*, menyebutkan sembilan asas yang berlaku umum dalam kegiatan pelatihan yaitu (1). *Individual differences*; (2) *relation to job analysis*; (3) *motivation* (4) *active participation*, (5) *selection of trainees*, (6). *Selection of trainers*; (7) *trainer's of training* (8) *training method's* dan (9) *principles of learning* (1962:235).

Pendapat Dale Yoder di atas mengisyaratkan bahwa dalam

kegiatan pelatihan perbedaan individu peserta pelatihan harus mendapat perhatian yang utama. Karakteristik peserta pelatihan akan mewarnai dan menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pelatihan. Pelatihan harus juga dihubungkan dengan analisis pekerjaan peserta (calon peserta) pelatihan, sehingga nantinya hasil pelatihan bermanfaat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2.4 Evaluasi Pendidikan

Menurut Suharsimi Arikunto (2004:1) evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak *decision maker* untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan

Menurut Worthen dan Sanders (1979 : 1) evaluasi adalah mencari sesuatu yang berharga (*worth*). Sesuatu yang berharga tersebut dapat berupa informasi tentang suatu program, produksi serta alternatif prosedur tertentu. Karenanya evaluasi bukan merupakan hal baru dalam kehidupan manusia sebab hal tersebut senantiasa mengiringi kehidupan seseorang. Seorang manusia yang telah mengerjakan suatu hal, pasti akan menilai apakah yang dilakukannya tersebut telah sesuai dengan keinginannya semula.

Menurut Stufflebeam dalam Worthen dan Sanders (1979 : 129) evaluasi adalah : *process of delineating, obtaining and providing useful information* untuk memutuskan keputusan alternatif. Dalam evaluasi ada beberapa unsur yang terdapat dalam evaluasi yaitu : adanya sebuah proses (*process*) perolehan (*obtaining*), penggambaran (*delineating*), penyediaan (*providing*) informasi yang berguna (*useful information*) dan alternatif keputusan (*decision alternatives*).

Dari pengertian-pengertian tentang evaluasi yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat menarik benang merah tentang

evaluasi yakni evaluasi merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk melihat sejauh mana keberhasilan sebuah program. Keberhasilan program itu sendiri dapat dilihat dari dampak atau hasil yang dicapai oleh program tersebut. Karenanya, dalam keberhasilan ada dua konsep yang terdapat didalamnya yaitu efektifitas dan efisiensi. Efektifitas merupakan perbandingan antara output dan inoutnya sedangkan efisiensi adalah taraf pendayagunaan input untuk menghasilkan output lewat suatu proses (Sudharsono 1994 : 2)

⁴Tingkat empat model evaluasi menurut Kirkpatrick mengukur:

1. *Reaction*
2. *Learning*
3. *Behavior*
4. *Result*

Dari empat model evaluasi menurut Kirk Patrick bahwa :

1. Reaksi adalah suatu reaksi peserta pelatihan tentang pelatihan tersebut
2. Belajar yang dapat diartikan peningkatan hasil pengetahuan atau kemampuan dari pelatihan tersebut.
3. Perilaku yang dapat dipahami bahwa sejauh mana perilaku peserta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan implementasi atau mengaplikasikan hasil pelatihan pada ruang lingkup yang relevan sesuai dengan pekerjaannya.
4. Hasil yang dapat diartikan dampak pada organisasi dan lingkungan yang dihasilkan dari kinerja dan produktivitas dari pelatihan tersebut.

2.5 Dampak Pelatihan

Ada banyak model yang bisa digunakan dalam melakukan evaluasi program khususnya program pendidikan. Meskipun terdapat beberapa perbedaan antara model-model tersebut, tetapi secara umum model-model tersebut memiliki persamaan yaitu mengumpulkan data atau informasi obyek yang dievaluasi sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan. (Suharsimi Arikunto dan Cecep Safruddin Abdul

⁴ www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel

Jabbar : 2004). Menurut Stephen Isaac dan Willian B. Michael (1984 : 7) model-model evaluasi dapat dikelompokan menjadi enam yaitu :

1. *Goal Oriented Evaluation*

Dalam model ini, seorang evaluator secara terus menerus melakukan pantauan terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian yang terus-menerus ini menilai kemajuan-kemajuan yang dicapai peserta program serta efektifitas temuan-temuan yang dicapai oleh sebuah program. Salah satu model yang bisa mewakili model ini adalah discrepancy model yang dikembangkan oleh Provus. Model ini melihat lebih jauh tentang adanya kesenjangan (*Discrepancy*) yang ada dalam setiap komponen yakni apa yang seharusnya dan apa yang secara riil telah dicapai.

2. *Decision Oriented Evaluation*

Dalam model ini, evaluasi harus dapat memberikan landasan berupa informasi-informasi yang akurat dan obyektif bagi pengambil kebijakan untuk memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan program. Evaluasi CIPP yang dikembangkan oleh stufflebeam merupakan salah satu contoh model evaluasi ini. Model CIPP merupakan salah satu model yang paling sering dipakai oleh evaluator. Model ini terdiri dari 4 komponen evaluasi sesuai dengan nama model itu sendiri yang merupakan singkatan dari *Context, Input, Process dan Product*.

Evaluasi konteks (*context evaluation*) merupakan dasar dari evaluasi yang bertujuan menyediakan alasan-alasan (*rationale*) dalam penentuan tujuan (Baline R. Worthern & James R Sanders : 1979) Karenanya upaya yang dilakukan evaluator dalam evaluasi konteks ini adalah memberikan gambaran dan rincian terhadap lingkungan, kebutuhan serta tujuan (*goal*).

Evaluasi input (*input evaluation*) merupakan evaluasi yang bertujuan menyediakan informasi untuk menentukan bagaimana menggunakan sumberdaya yang tersedia dalam mencapai tujuan program.

Evaluasi proses (*process evaluation*) diarahkan pada sejauh mana kegiatan yang direncanakan tersebut sudah dilaksanakan. Ketika sebuah program telah disetujui dan dimulai, maka dibutuhkanlah evaluasi proses dalam menyediakan umpan balik (*feedback*) bagi orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan program tersebut

Evaluasi Produk (*product evaluation*) merupakan bagian terakhir dari model CIPP. Evaluasi ini bertujuan mengukur dan menginterpretasikan capaian-capaian program. Evaluasi produk menunjukkan perubahan-perubahan yang terjadi pada input. Dalam proses ini, evaluasi produk menyediakan informasi apakah program itu akan dilanjutkan, dimodifikasi kembali atau bahkan akan dihentikan.

3. *Transactional Evaluation*

Dalam model ini, evaluasi berusaha melukiskan proses sebuah program dan pandangan tentang nilai dari orang-orang yang terlibat dalam program tersebut.

4. *Evaluation Research*

Sebagaimana disebutkan diatas, penelitian evaluasi memfokuskan kegiatannya pada penjelasan dampak-dampak pendidikan serta mencari solusi-solusi terkait dengan strategi.

5. *Goal Free Evaluation*

Model yang dikembangkan oleh Michael Scriven ini yakni Goal Free Evaluation Model justru tidak memperhatikan apa yang menjadi tujuan program sebagaimana model goal oriented evaluation. Yang harus diperhatikan justru adalah bagaimana proses pelaksanaan program, dengan jalan mengidentifikasi kejadian-kejadian yang terjadi selama pelaksanaannya, baik hal-hal yang positif maupun hal-hal yang negatif.

6. *Adversary Evaluation*

Model ini didasarkan pada prosedur yang digunakan oleh lembaga hukum. Dalam prakteknya, model adversary terdiri atas empat tahapan yaitu :

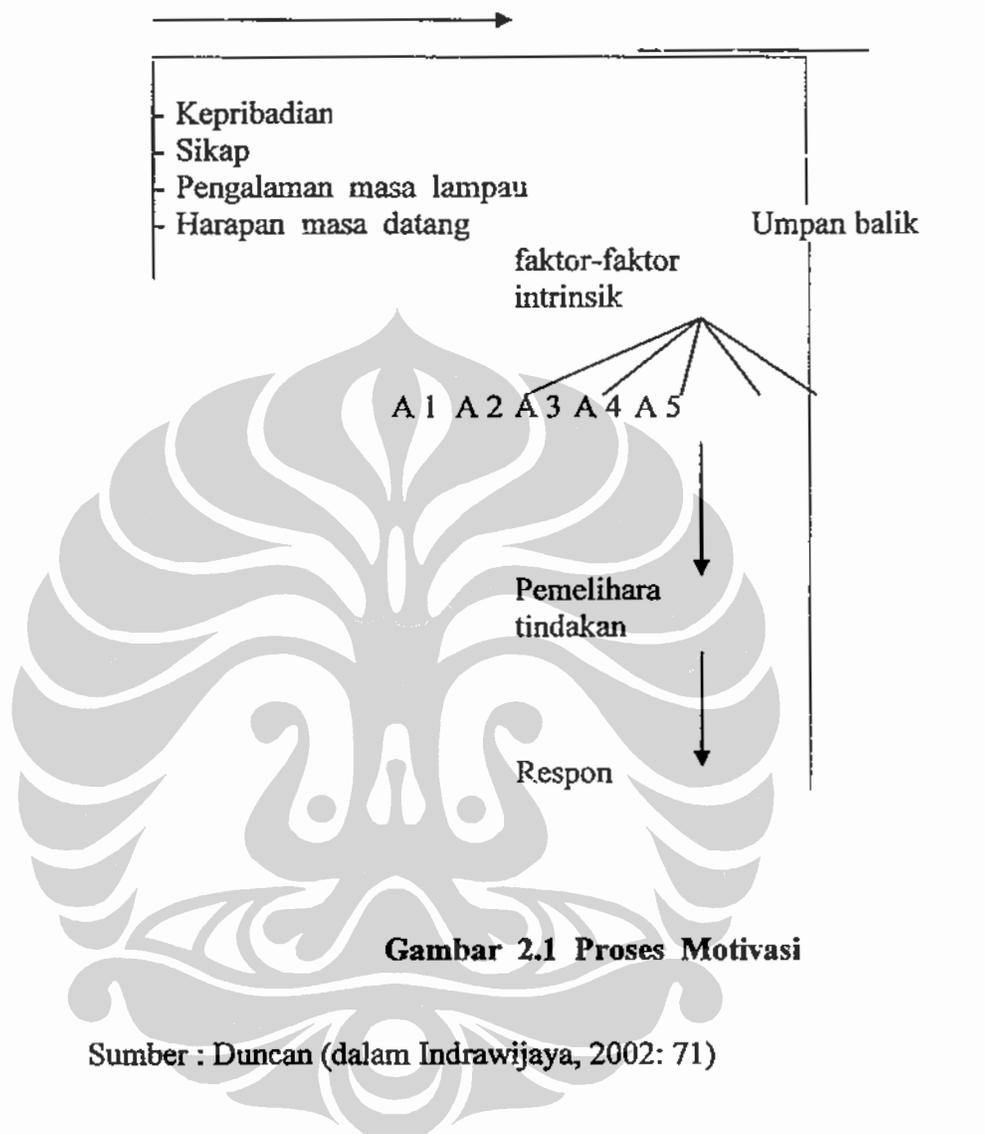
1. Mengungkapkan rentangan isu yang luas dengan cara melakukan survey berbagai kelompok yang terlibat dalam satu program untuk menentukan kepercayaan itu sebagai isu yang relevan.
2. Mengurangi jumlah isu yang dapat diukur.
3. Membentuk dua tim evaluasi yang berlawanan dan memberikan kepada mereka kesempatan untuk berargumentasi.
4. Melakukan sebuah dengar pendapat yang formal. Tim evaluasi ini kemudian mengemukakan argument-argument dan bukti sebelum mengambil keputusan.

2.6 **Konsep Motivasi**

Wahjosumidjo (2000: 198) menyatakan, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Ia juga menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang ditimbulkan dalam diri seseorang melalui proses pengendalian untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan. Senada dengan itu, Suradinata (2005: 134) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses atau fenomena yang mendorong manusia bertindak atau berbuat sesuatu dengan cara tertentu sesuai kebutuhan dan tujuan.

Selanjutnya, Siagian (2005: 135) memandang bahwa, pada dasarnya motivasi merupakan proses psikologis yang sangat fundamental sifatnya. Akan sangat sukar untuk menyanggah bahwa motivasi merupakan proses yang amat penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan para anggota organisasi.

Proses motivasi dapat digunakan dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 2.1 Proses Motivasi

Sumber : Duncan (dalam Indrawijaya, 2002: 71)

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa motivasi bermula dari rangsangan untuk mempengaruhi perilaku seseorang (individu). Rangsangan (keinginan) tersebut melalui proses persepsi yang diterima oleh seseorang. Persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman masa lampau dan harapan masa datang. Selanjutnya apa yang diterima diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginan (faktor intrinsik). Minat ini mendorongnya untuk juga mencari informasi yang akan digunakan untuk mengembangkan alternatif-alternatif tindakan (A1, A2, A3,

A4,....,An) dan pemilihan tindakan. Berdasarkan tindakan ini selanjutnya ia melakukan evaluasi, yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapainya.

Stoner (dalam Wahjosumidjo, 2000: 192) dan Duncan (dalam Indrawijaya, 2002: 74) mengelompokkan teori motivasi ke dalam dua kelompok. *Kelompok pertama* yang tergolong teori motivasi kebutuhan (*Content Theories of Motivation*), sedang *kelompok kedua* ialah yang tergolong teori motivasi instrumental (*Instrumental Theories of Motivation*). Secara ringkas, konsep dari masing-masing teori, diuraikan berikut ini.

1. Teori Motivasi Kebutuhan

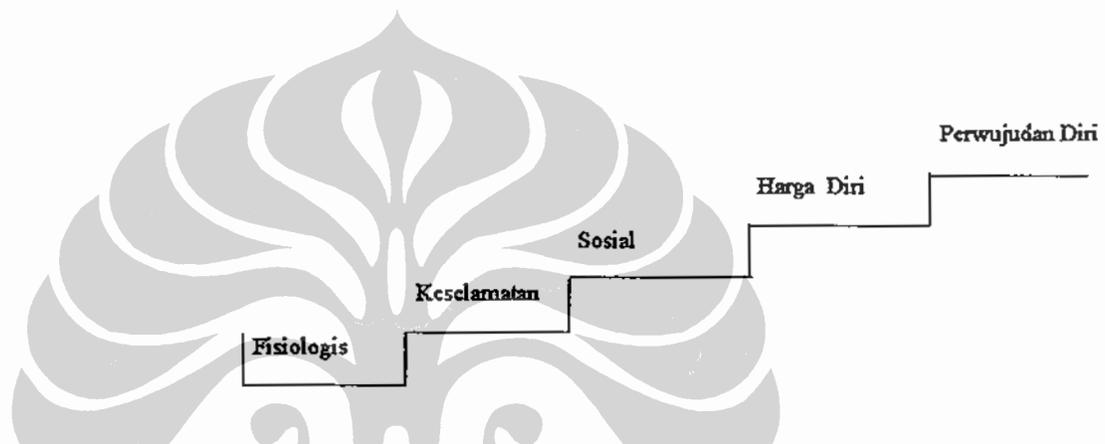
Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, apabila kepemimpinan ingin memotivasi bawahannya harus mengetahui apa kebutuhan-kebutuhan bawahannya. Ahli yang membahas mengenai teori ini, diantaranya adalah:

(a) Teori Motivasi Abraham Maslow.

Maslow, berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka tingkat kedua menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai dengan kebutuhan tingkat ke lima. Yang mendasari teori ini adalah : 1) Manusia makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih dari yang lain, keinginan ini secara terus menerus dan akan berhenti bilamana ajal; 2) Suatu kebutuhan yang telah diperoleh, belum tentu akan menjadi motivasi untuk melakukan kegiatan, hanya kebutuhan yang belum diperoleh saja yang menjadi motivator; 3) Kebutuhan manusia

terus dalam suatu hierarki, yakni : a) kebutuhan fisiologis; b) kebutuhan akan keselamatan; c) kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta; d) kebutuhan akan harga diri; e) kebutuhan akan perwujudan diri.

Hierarki kebutuhan menurut teori Maslow (2003: 131) digambarkan dalam gambar seperti di bawah ini.



Gambar 2.2 Hierarki kebutuhan

Sumber : Maslow (2003) diolah.

(b) Teori Motivasi Frederich Herzberg

Teori Herzberg menekankan antara elemen-elemen pekerjaan seseorang, artinya jika pegawai merasa tidak puas, maka mereka (karyawan) selalu mengaitkan dengan faktor lingkungan. Sebaliknya bila pegawai itu puas, hal tersebut selalu dihubungkan dengan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya secara singkat mengenai faktor teori Herzberg sebagaimana ditulis oleh Wahjusumidjo (2000: 199) dikemukakan sebagai berikut :

1. Perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan menumbuhkan kepuasan, melainkan sekedar mengurangi ketidakpuasan.

2. Yang dapat memacu bekerja baik ialah kelompok *satisfier*.
3. Satisfier disebut juga *instrinsik factor, job contents, motivator*, sedangkan *dissatisfier, hygiene factor*.

Dalam perkembangan selanjutnya apabila dibandingkan dengan teori Maslow (2003: 135).

1. *Satisfier*: berhubungan dengan *higher order needs (sosial need and self actualization)*.
2. *Dissatisfier*: disebutkan sebagai tempat pemenuhan *lower order needs (psychological needs, safety dan security need dan sebagai sosial needs)*

(c) Teori Motivasi David Mc Clelland

Menurut Mc Clelland dalam diri manusia terdapat tiga macam motif, yaitu motif berprestasi (*need for achievement*), motif untuk berafiliasi (*motif for affiliation*) dan motif berkuasa (*need for power*). Teori ini didasarkan atas: 1) Apabila seseorang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, sangat menyukai pekerjaan yang menantang, maka ia tidak percaya begitu saja pada nasib baik, karena ia yakin bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha; 2) Mempunyai motif berafiliasi yang tinggi tercermin pada keinginan untuk menciptakan, memelihara dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antara sesama manusia. Ia tidak begitu saja memperoleh prestasi dalam organisasi. Biasanya orang seperti ini sering menjadi manajer atau entrepreneur yang berhasil; 3) Motivasi berkuasa, ia mendapat dorongan apabila ia dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain. Oleh karena itu ia perlu mempunyai motivasi untuk berkuasa, sebab kalau tidak

akan kehilangan hak dan kewajiban untuk mengambil tindakan.

Menurut McClelland dan Atkinson (dalam Djiwandono, 2002), motivasi yang paling penting adalah motivasi berprestasi, dimana seseorang cenderung berjuang untuk mencapai sukses atau memilih kegiatan yang berorientasi untuk tujuan sukses.

2. Teori Motivasi Instrumental

Teori Instrumental ini meliputi teori tukar menukar (*exchange theory*) dari teori harapan (*expectancy theory*). Secara ringkas mengenai teori tukar menukar dalam buku Administrasi Behavior tulisan Simon (2004: 152) lebih dikenal dengan sebutan *model of organizational equilibrium* dijelaskan bahwa, dalam setiap organisasi dan produksi, baik yang berupa barang dan jasa, kemudian dijual. Hasil penjualan merupakan pendapatan organisasi, dari pendapatan inilah organisasi memberikan imbalan kepada pegawainya.

3. Teori Harapan

Motivasi seseorang dalam organisasi tergantung kepada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi kalau ia berkeyakinan bahwa dari prestasi itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sasaran yang tidak mempunyai harapan tidak akan dihargai lebih tinggi, tidak akan berusaha meningkatkan prestasinya.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai teori ini, kita simak secara ringkas apa yang dikemukakan oleh Hammer dan Organ (dalam Indrawijaya, 2002: 77) dijelaskan sebagai berikut.

Teori ini memerlukan uraian yang berkaitan dengan 1) hasil tingkat pertama (*first level outcomers*), adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti tingkat prestasi, produktivitas, *turnover* dan absentenisme; 2) hasil tingkat kedua (*second level outcomers*), segala sesuatu akibat atau hasil dari tingkat pertama, seperti penghasilan, promosi dukungan atau pujian atasan, penerimaan kelompok atau keuntungan lainnya; 3) Valensi (*Valence*), adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan keinginan seseorang. Dalam hal ini peningkatan status akan menjadi hasil tingkat kedua. Selanjutnya hasil tingkat kedua ini pada saat berikutnya dapat pula menjadi tingkat pertama lagi; 4) Instrumentalitas (*Instrumentalitas*).

Konsep ini berkaitan dengan persepsi seseorang mengenai hubungan antara hasil tingkat pertama dengan tingkat kedua. Dalam hal ini mempelajari motivasi implementasi konsep instrumentalitas; 5) Harapan (*expectancy*), dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol. Tetapi dapat pula dinilai satu, bila sangat diyakini bahwa hasilnya positif ada; 6) Dorongan (*force*) dalam konsep ini dipersoalkan bahwa tindakan seseorang akan ditentukan oleh dorongan yang paling kuat dari dalam diri orang tersebut; dan 7) kemampuan (*ability*), tingkat kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Hal ini berarti bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkat kemampuan yang belum dipergunakan seseorang.

Teori motivasi berprestasi adalah teori motivasi yang dirumuskan oleh McClelland, selain motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan. Setiap individu memiliki tingkat motif berprestasi yang berbeda dengan lainnya, ada yang tinggi ada yang rendah. Individu yang memiliki tingkat motivasi berprestasi tinggi memiliki dimensi intern dan ekstern dengan karakteristik sebagai berikut (Jason Lase, 2003 :49-50)

- a. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasilnya dan bukan atas dasar untung-untungan, nasib atau kebetulan;
- b. Memilih tujuan-tujuan realistik tapi menantang daripada tujuan-tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya;
- c. Mencari situasi-situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya;
- d. Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain;
- e. Mampu menanggukahkan penugasan keinginan-keinginannya demi masa depannya yang lebih baik;
- f. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keuntungan lainnya, tapi akan mencarinya apabila hal-hal tersebut merupakan lambang suatu prestasi; suatu ukuran keberhasilan.

Berhubungan dengan pengukuran motivasi berprestasi, lebih lanjut McClelland mengemukakan, bahwa untuk mengukur motivasi berprestasi adalah menggunakan instrumen yaitu *Thematic Apperception Test* (TAT) yang disusun oleh Morgan dan Murray. Test ini didasarkan atas hipotesis Sigmund Freud bahwa cara terbaik untuk mengetahui pengaruh motif termasuk motif berprestasi ialah melalui fantasi. (McClelland, 2000 : 127).

Konsep motivasi berprestasi McClelland juga berhubungan dengan teori motivasi Herzberg. Hubungan tersebut digambarkan sebagai berikut:

"(1) people with high achievement motivation tend to be interested in the motivators (the job in self), (2) Achievement-motivated people want feedback. They want to know how well they are doing on their job, (3) On the other hand, people with low achievement motivation are more concerned about the environment. They want to know how people feel about them rather than how well they are doing"

Teori Herzberg sebagaimana telah dibahas di depan, dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu : bagian pertama meliputi Teori *Hygiene* yang terdiri dari lingkungan kerja. Faktor *Hygiene* dalam suatu lembaga adalah kebijakan dan administrasi lembaga, bentuk penyeliaan, kondisi kerja dan relasi interpersonal, gaji, status dan keamanan. Faktor-faktor tersebut di atas tidak menghasilkan motivasi, tetapi tanpa faktor tersebut, tidak akan ada kepuasan. Bagian kedua dari teori motivasi ini meliputi apa yang dilakukan seseorang didalam kerjanya. Motivatornya adalah prestasi, pengakuan, pertumbuhan dan peningkatan dan ketertarikan dalam kerja. Faktor-faktor tersebut diatas dihasilkan oleh penggerak dari dalam diri karyawan yang memotivasinya.

Jadi orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung tertarik kepada pekerjaannya, menginginkan umpan balik untuk mengetahui bagaimana baiknya mereka melakukan pekerjaan. Sebaliknya orang yang memiliki motivasi berprestasi rendah lebih memperhatikan lingkungan kerjanya, ingin mengetahui bagaimana orang lain melihat kerja mereka daripada bagaimana mereka melakukan pekerjaannya.

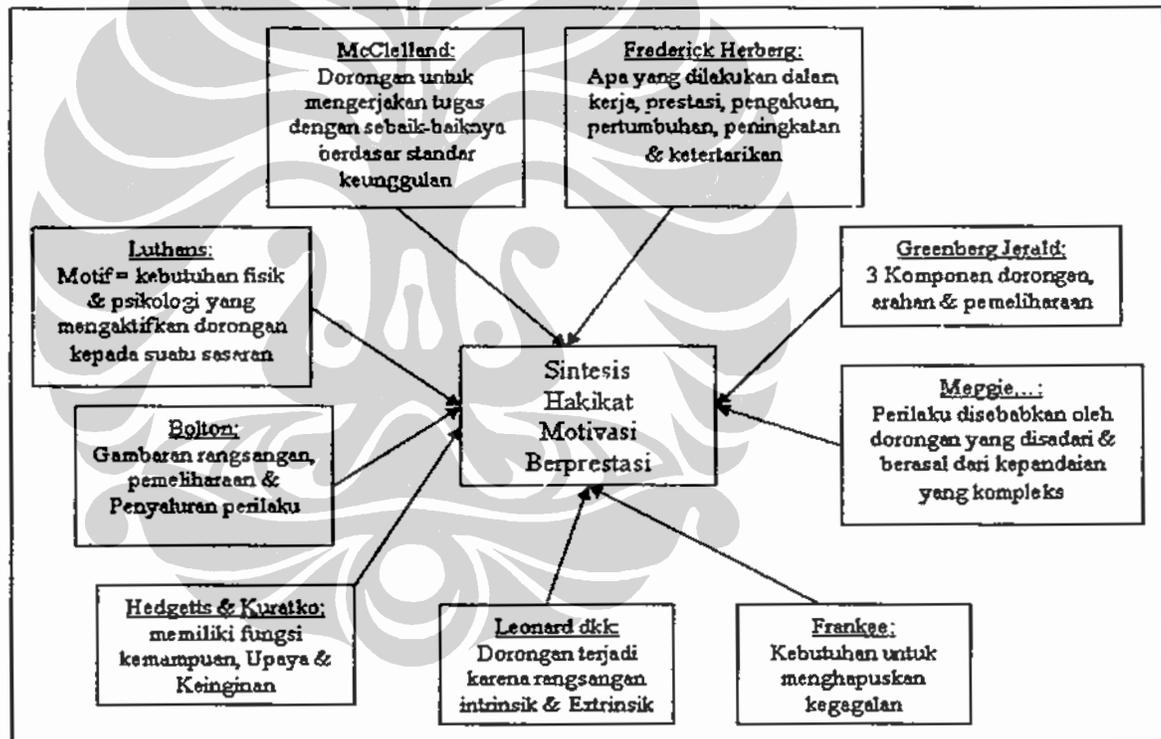
Lebih lanjut mengenai motivasi berprestasi, Penn State (2001:14) menambahkan dengan dua teori lain yaitu : (1) Teori Sasaran Berprestasi (*Achievement Goal Theory*), dan Teori Atribusi (*Attribution Theory*).

Teori Sasaran Berprestasi meliputi dua macam sasaran yaitu sasaran hasil dan sasaran tugas. Sasaran hasil ketika seseorang memusatkan perhatian kepada perbandingan kinerjanya dengan kinerja orang lain, dan berkonsentrasi untuk mengalahkan orang lain tersebut. Sasaran tugas adalah dibentuk oleh seseorang yang membandingkan kinerjanya pada saat ini dengan kinerjanya pada masa lalu dan menilai kualitas kinerja-kinerja tersebut melalui perbandingan tersebut.

Sementara itu teori atribusi, mensyaratkan pengkategorian keberhasilan dan kegagalan seseorang ke dalam tiga kelompok, yaitu :

1. Stabilitas (*stability*) – kestabilan atau ketidakstabilan.
2. Lokus kausalitas (*locus of causality*) – internal atau eksternal (upaya melawan kekuatan persaingan).
3. Lokus kendali (*locus of control*) – di dalam kendali atau di luar kendali.

Kajian teoritis tentang motivasi berprestasi tersebut di atas, pada dasarnya dikembangkan berdasarkan 9 sumber yaitu : Luthans, Bolton, Hodgetts & Kuratko, Leonard, Beaubais & Scholl, Megginson, Gage & Berliner, Greenberg Jerald, McClelland, Franken dan Frederick Herzberg. Sintesa teori motivasi berprestasi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.3: Sintesis Hakikat Teori Berprestasi

Sumber : Jason Lase, Motivasi berprestasi, Kecerdasan Emosional, Percaya Diri dan Kinerja, Penerbit : Program Pasca Sarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, (diolah).

Dari gambar tersebut, terlihat bahwa komponen-komponen motivasi berprestasi meliputi:

1. Kebutuhan fisik dan psikologis;
2. Munculnya rangsangan;
3. Pemeliharaan;
4. Penyaluran perilaku;
5. Ada unsur kemampuan dan upaya;
6. Ada unsur dorongan dari dalam dan dari luar;
7. Ada muatan dorongan yang disadari;
8. Dorongan yang kompleks;
9. Mengandung unsur standar keunggulan tertentu;
10. Berkaitan dengan pencapaian, tanggung jawab, dan pencapaian tugas;
11. Ada unsur kemampuan untuk menghapuskan kegagalan;
12. Ada unsur prestasi, pengakuan, pertumbuhan dan ketertarikan akan kerja sendiri.

Dari sintesis di atas, dan kandungan dari kajian teoritis yang telah dikaji dalam tinjauan teoritis di atas, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan.

Jadi dorongan tersebut meliputi dorongan internal dan eksternal. Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi hanya akan mencapai prestasi kerja yang tinggi apabila : (1) rasa takutnya akan kegagalan lebih rendah daripada keinginannya untuk berhasil; (2) Tugas-tugas dalam pekerjaan cukup memberi tantangan, tidak terlalu mudah juga tidak terlalu sulit, sehingga memberi kesempatan untuk berhasil.

Sedangkan indikator untuk mengukur motivasi berprestasi antara lain (Jason Lase:2003) :

1. Dorongan untuk menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasil-hasilnya dan bukan atas dasar untung-untungan, nasib atau kebetulan.
2. Dorongan untuk memilih tujuan-tujuan yang realistik tapi menantang daripada tujuan-tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya.
3. Dorongan untuk mencari situasi-situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya.
4. Dorongan untuk senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
5. Dorongan untuk mampu menanggukkan penugasan keinginan-keinginannya demi masa depannya yang lebih baik
6. Dorongan untuk tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keuntungan lainnya; ia akan mencarinya apabila hal-hal tersebut merupakan lambang suatu prestasi, suatu ukuran keberhasilan.

2.7 Konsep Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996:109) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penataan fasilitas kerja dan lain-lain.

Fasilitas di tempat kerja termasuk ke dalam motivasi tidak langsung dimana, "Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya". (Hasibuan, 2002:118).

Senada dengan pernyataan di atas, Mangkuprawira menyatakan, lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawannya dan lingkungan kerja di sini menuutnya terdiri dari: Lingkungan kerja fisik, yang terdiri dari fasilitas kerja, ruangan,

pendingin ruangan, kebisingan, alat pengaman, sarana dan prasarana untuk karyawan. Lingkungan kerja non fisik, yang terdiri dari mutu hubungan vertikal dan horizontal seperti kebersamaan serta lingkungan sosial, semakin nyaman maka semakin tinggi kinerja karyawannya .(indosdm.com/prof.dr.ir.Syafri Mangkuprawira.blog).

Robert C. Mill (dalam Dale Timpe, 1993:3) juga mendukung pernyataan tersebut dengan mengatakan mengatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa pernyataan di atas bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kondisi dan semangat karyawan dalam melakukan tugasnya.

Seperti yang dinyatakan oleh Mangkuprawira di atas, lingkungan kerja itu sendiri, dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu:

1. Dimensi lingkungan fisik, yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja.

Menurut Nitisemito (1996:110), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik dengan kemampuan karyawan, antara lain :

a. Penerangan (Iluminasi)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave (1984), Sulton dan Rafaeli (1988), disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh negatif terhadap keterampilan bekerja (Mangkunegara, 2005:105). Penerangan memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan yaitu untuk proses kelancaran kerja, karena penerangan yang kurang terang dapat mengganggu penglihatan karyawan menjadi tidak jelas pada saat bekerja.

b. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup sangat perlu diperhatikan di dalam ruangan kerja, karena dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya kurangnya pertukaran udara akan menimbulkan suasana kerja yang pengap, yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, sehingga tidak ada motivasi di dalam melakukan pekerjaan mereka. Temperatur dan kelembaban dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Temperatur terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Pekerjaan yang dilakukan dapat mengalami banyak kesalahan atau kerusakan. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan akan berpengaruh pada emosi karyawan. (Neufret, 1991 :15).

d. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa nyaman dan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan.

f. Pewarnaan

Menurut Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz (1990 : 418), warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi,

meningkatkan moral kerja dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

Soemarto (2003: 16) menambahkan dimensi lingkungan fisik lainnya, yaitu:

a. Sarana dan prasarana.

Sarana yang dimaksud di sini adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-rang yang sedang berhubungan dengan organisasi. Fungsi sarana pekerjaan tersebut, antara lain:

- Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu
- Meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa
- Kualitas produk yang lebih baik dan terjamin
- Kecepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin
- Lebih mudah dan sederhana dalam gerak para pelakunya
- Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan
- Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

Sarana kerja ditinjau dari kegunaannya (*utilization*) terdiri dari 3 golongan yaitu :

1. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan sesuatu.
2. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
3. Perlengkapan alat bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan.

Sarana tidak terlepas dari prasarana atau fasilitas pekerjaan, yaitu fasilitas gedung/ruangan yang terdiri dari ruang kerja, informasi, ruang

tunggu, ibadah, kamar mandi dsb. Namun yang pasti sarana dan prasarana kerja yang lengkap dapat memotivasi pegawai lebih giat bekerja dan mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

b. Rancangan tata ruang, terdiri dari :

- Ukuran : Ukuran ditetapkan dengan kaki persegi untuk setiap karyawan. Secara historis, penentu yang paling penting atas ruang yang disediakan bagi karyawan adalah statusnya.
- Penataan: Penataan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas, dimana penataan tempat kerja itu penting terutama karena sangat mempengaruhi interaksi sosial dan efisiensi waktu kerja.
- Privasi: Privasi merupakan fungsi dari besarnya ruang untuk tiap orang dan pengaturan ruang itu.

2. Dimensi lingkungan non fisik, berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan seperti:

a. Hubungan antar individu.

Effendi (1993:48) menyatakan bahwa "*Human relations is the development of productive, satisfying group effort*". Dalam pengertian ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antar individu merupakan pengembangan dari usaha bersama yang produktif dan memuaskan. Jadi, hubungan antar individu yang baik dan menyenangkan dihasilkan oleh kerjasama yang baik antar karyawan dalam perusahaan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

b. Komunikasi antar personel di lingkungan kerja unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja yang meliputi suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan. Menurut Mulyana (2005:21), komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu, ditambahkan pula secara lengkap bahwa komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang

menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Komunikasi dalam organisasi meliputi komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Adler dan Rodman (1982) menguraikan masing-masing fungsi dari kedua arus komunikasi dalam organisasi tersebut.

• Komunikasi Vertikal

1. *Downward communication*. Komunikasi ini berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah :

- Pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*).
- Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu dilaksanakan (*job rationale*).
- Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*).
- Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. *Upward communication*, terjadi ketika bawahan (*subordinate*) mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah:

- Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan.
- Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.
- Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan.
- Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.

• Komunikasi Horizontal

Tindak komunikasi ini berlangsung diantara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horizontal ini adalah:

- Memperbaiki koordinasi tugas
- Upaya pemecahan masalah

- Saling berbagi informasi
- Upaya memecahkan konflik
- Membina hubungan melalui kegiatan bersama

Dalam suatu organisasi, komunikasi sangatlah penting. karena memiliki empat fungsi, yaitu:

- a. Fungsi Informatif; Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (*information-processing system*). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu.
- b. Fungsi Regulatif; Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini:
 1. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan.
 2. Berkaitan dengan pesan atau *message*. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.
- c. Fungsi Persuasif; Berkaitan dengan pendekatan yang bisa dilakukan oleh atasan kepada bawahan maupun antar divisi.
- d. Fungsi Integratif; Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut: *newsletter/ buletin* dan laporan kemajuan organisasi; juga saluran komunikasi informal.

2.8 Kerangka Pemikiran

A. Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah suatu upaya strategis dari organisasi yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan yang relevan

sesuai dengan bidang yang pekerjaannya sehingga kemampuan dalam menganalisa dalam penelitian ini dapat diartikan menganalisa permohonan-permohonan yang bersifat substansial sehingga keputusan akhir dapat memicu produktivitas kerja. Pegawai yang mengikuti pelatihan dimaksudkan untuk menghasilkan produktivitas secara sistematis sesuai dengan pekerjaan sehingga tercapai produktivitas yang ideal. Dalam definisi diatas dapat diuraikan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja.

Dengan demikian, dapat diduga ada 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.

B. Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini karyawan, untuk menggunakan potensinya secara maksimal dalam memenuhi tujuan-tujuan perusahaan. Motivasi ini dipengaruhi oleh harapan akan terpenuhinya kebutuhan atau keinginan dari karyawan itu sendiri, apakah itu keinginan untuk melakukan yang terbaik atau pun mendapat kompensasi tertentu dari perusahaan. Tanpa adanya dorongan atau motivasi tersebut, akan sulit bagi karyawan untuk memenuhi apa yang diharapkan dari dirinya oleh perusahaan, apalagi untuk melakukan lebih dari itu.

Karena itu, motivasi diduga memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, dengan motivasi yang baik, produktivitas karyawan tersebut juga akan meningkat.

C. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang terdapat di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam bentuk fisik, seperti gedung, ruangan, dan berbagai fasilitas di dalamnya, maupun dalam bentuk non-

fisik, seperti hubungan dan komunikasi antar individu di dalam tempat kerja tersebut. Dapat diduga, bahwa terdapat dampak positif dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, semakin baik dan menyenangkan lingkungan kerja tersebut, akan semakin baik pula produktivitas karyawannya.

2.9 Hipotesis

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

1. Adanya pengaruh dari pelatihan terhadap produktivitas Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual
2. Adanya Pengaruh motivasi terhadap produktivitas Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual
3. Adanya Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual
4. Adanya Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas Pemeriksa Paten pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

2.10 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Produktivitas Pemeriksa Paten

Produktivitas Pemeriksa Paten dalam penelitian ini diukur berdasarkan jumlah dokumen permohonan paten yang selesai diperiksa oleh pemeriksa, artinya ada keputusan akhir. Penilaian atau pengukuran produktivitas tersebut dilakukan untuk selama waktu tertentu. 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, produktivitas Pemeriksa Paten diukur berdasarkan jumlah paten/paten sederhana yang diberi, jumlah paten/paten sederhana yang ditolak, jumlah paten/paten sederhana yang ditarik, dan jumlah paten/paten sederhana yang dianggap ditarik kembali.

2. 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 pemeriksa yang sudah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan Pemeriksa Paten terhadap adanya perbaikan dalam hal *knowledge, skills, dan attitudes/behaviors*.

3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh karyawan untuk menggunakan potensinya secara maksimal dalam memenuhi tujuan-tujuan perusahaan, berdasarkan harapan akan terpenuhinya kebutuhan atau keinginan karyawan tersebut. Motivasi dapat diukur melalui tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan perwujudan diri.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang terdapat di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam bentuk fisik, seperti gedung, ruangan, dan berbagai fasilitas di dalamnya, maupun dalam bentuk non-fisik, seperti hubungan dan komunikasi antar individu di dalam tempat kerja tersebut. Karena itu, lingkungan kerja dapat diukur melalui lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.

2.11 Penelitian Terdahulu

1. Judul Penelitian : Analisis Dampak Pendidikan Rintisan Gelar
Departemen
Hukum dan Ham RI

Peneliti : Isye Gilargunani

Dipublikasi oleh : Fakultas Program Pasca Sarjana, UI

Objek Penelitian : Pegawai Departemen Hukum dan Ham RI

Lokus : BSPDM, Departemen Hukum dan Ham RI

Waktu Penelitian : 2009

2. Judul Penelitian : Analisis Dampak Perencanaan Penyelenggaraan
Pendidikan pada Akademi Imigrasi Departemen
Hukum dan HAM RI

Peneliti : Rustiningsih Sesanti Lestari

Dipublikasi oleh : Fakultas Program Pasca Sarjana, UI

Objek Penelitian : Mahasiswa Lulusan Akademi Imigrasi
DEPKUMHAM

Lokus : Akademi Imigrasi, Departemen Hukum dan
Ham RI

Waktu Penelitian : 2009

3. Judul penelitian : Pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pemeriksa paten pada direktorat paten

Peneliti : Razilu

Dipublikasi oleh : Fakultas Program Pasca Sarjana UI

Objek peniltian : Pemeriksa Paten

Lokus : Direktorat Paten

Tahun : 2009

2.12 Penelitian Sekarang

Judul Penelitian : Analisis Dampak Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Pemeriksa Paten Di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual

Objek penelitian : Pemeriksa Paten (Pejabat Fungsional)

Lokus : Direktorat Paten, Ditjen HKI di Tangerang

Waktu penelitan : 2010

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

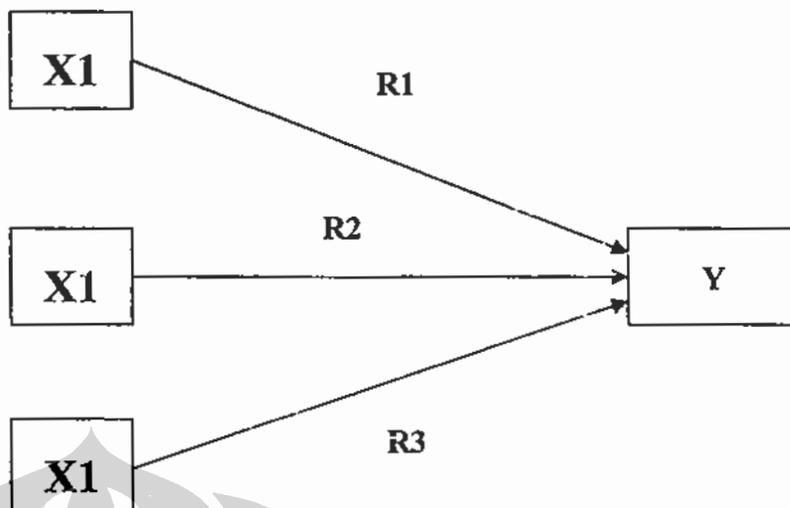
Penelitian ini menggunakan pendekatan rancangan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini tidak hanya ingin menggambarkan secara jelas deskripsi indikator dampak pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas, penelitian ini dimulai dengan studi literatur dan dilanjutkan dengan pengumpulan data dan interview dengan cara menggunakan kuesioner, kemudian diakhiri dengan analisis kuantitatif.

1.2 Metode Penelitian

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik regresi. Dalam hal ini peneliti tidak mengadakan perlakuan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel produktivitas (Y).

Desain penelitian berupa konselasi model dan asumsi pembuatan/perumusan model yang mengacu pada hipotesis berupa adanya Pengaruh Positif dari pelatihan terhadap produktivitas Pemeriksa Paten, adanya Pengaruh Positif dari motivasi terhadap produktivitas Pemeriksa Paten, adanya Pengaruh Positif dari lingkungan kerja terhadap produktivitas Pemeriksa Paten dan adanya Pengaruh Positif secara bersama-sama dari Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas Pemeriksa Paten pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang dapat dilihat pada bagan di bawah ini :



Keterangan:

- Y = Variabel Produktivitas
 X1 = Variabel Pelatihan
 X2 = Variabel Motivasi
 X3 = Variabel Lingkungan Kerja
 R1 = Korelasi antara Pelatihan dengan Produktivitas
 R2 = Korelasi antara Motivasi dengan Produktivitas
 R3 = Korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas

B. 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 72 orang Pemeriksa Paten yang berstatus aktif sebagai pejabat fungsional (berdasarkan data Bagian Kepegawaian Ditjen. HKI per Januari 2010).

Berdasarkan data kepegawaian dari Ditjen HKI dapat dilihat bahwa seluruh pemeriksa paten sejumlah 72 orang sudah mendapatkan pelatihan. Penentuan sampel 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 karenanya, besar ukuran sampel sama dengan jumlah populasi.

3.3 Variabel Penelitian

A. Variabel Produktivitas Pemeriksa Paten

Dalam penelitian ini produktivitas Pemeriksa Paten merupakan variabel terikat (*dependen variabel*). Produktivitas dalam penelitian ini adalah hasil (output) yang dihasilkan oleh Pemeriksa Paten dalam kaitannya dengan pemberian paten.

Variabel produktivitas dapat diukur melalui dimensi:

- *Efficacy*
- Efektifitas
- Efisiensi
- Jumlah Paten

B. 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.

Variabel pelatihan dapat diukur melalui dimensi:

- *Reaction* (reaksi)

C. Variabel Motivasi

Motivasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah dorongan yang dimiliki oleh Pemeriksa Paten untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Variabel motivasi dapat diukur melalui dimensi:

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan rasa aman

- Kebutuhan sosial
- Kebutuhan penghargaan

D. Variabel Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang diteliti adalah kondisi kerja di sekitar Pemeriksa Paten. Variabel lingkungan kerja dapat diukur melalui dimensi:

- Lingkungan fisik
- Lingkungan non-fisik

3.4 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data primer dari responden yang akan dianalisis, dan penelusuran literatur sebagai sumber data sekunder.

▪ Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan lembar pertanyaan kepada responden.

▪ Penelusuran Literatur

Pengumpulan data dengan cara mempelajari dan menelaah literatur yang membahas tentang Produktivitas, Pelatihan, dan Mobilitas Sosial tentang pemeriksaan dokumen paten.

Berikut ini kisi-kisi instrumen masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber Data
1.	Produktivitas (Y)	a. <i>Efficacy</i> (kemampuan)	1. Apakah karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang baik 2. Apakah karyawan memiliki tingkat keterampilan yang baik	Kuesioner model likert
		b. Efektifitas	1. Apakah karyawan dapat melakukan prosedur dengan baik 2. Apakah karyawan memiliki prioritas yang tepat 3. Apakah karyawan memiliki penampilan kerja yang baik 4. Apakah karyawan dapat memberikan informasi yang jelas dan tepat pada orang lain 5. Apakah karyawan mampu bekerjasama dengan orang lain	

		c. Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah karyawan memiliki sikap yang baik 2. Apakah karyawan memiliki respon yang baik 3. Apakah karyawan memiliki ketelitian yang baik 4. Apakah karyawan dapat beradaptasi dengan baik 5. Apakah karyawan memperhatikan masalah ekonomis 	
		d. Jumlah Paten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah paten yang diberi 2. Jumlah paten yang ditolak 3. Jumlah paten yang ditarik kembali 	Kuesioner dengan range nilai
2.	Pelatihan (X1)	a. <i>Reaction</i> (reaksi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah peserta pelatihan bisa mengikuti pelatihan dengan baik 2. Apakah pelatihan sesuai dengan apa yang diperlukan peserta 	

			<p>3. Apakah peserta pelatihan mengikuti pelatihan dengan semangat</p> <p>4. Apakah peserta pelatihan menyimak materi pelatihan dengan baik</p> <p>5. Apakah metode pelatihan sudah tepat</p>	Kuesioner model likert
			<p>6. Apakah peserta dapat memahami materi yang diberikan</p> <p>7. Apakah peserta dapat mengikuti metode pelatihan</p> <p>8. Apakah media pelatihan dapat membantu peserta untuk memahami pelatihan</p> <p>9. Apakah pengetahuan peserta bertambah setelah mengikuti pelatihan</p> <p>10. Apakah keahlian peserta bertambah setelah mengikuti pelatihan</p>	
			<p>11. Apakah materi yang didapat oleh peserta dapat</p>	

			<p>diaplikasikan pada pekerjaan</p> <p>12. Apakah peserta mampu mentransfer ilmu yang didapat kepada orang lain</p> <p>13. Apakah peserta merasakan peningkatan semangat kerja</p> <p>14. Apakah peserta merasakan peningkatan pengetahuan</p> <p>15. Apakah peserta merasakan peningkatan keahlian</p> <p>16. Apakah peserta merasakan peningkatan komitmen kerja terhadap perusahaan</p> <p>17. Apakah keluhan pelanggan berkurang</p> <p>18. Apakah prestasi kerja meningkat</p> <p>19. Apakah pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan</p> <p>20. Apakah pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik</p>	
--	--	--	---	--

3.	Motivasi (X2)	a. Kebutuhan fisiologis	<p>1. Apakah kebutuhan pangan karyawan tercukupi</p> <p>2. Apakah kebutuhan sandang karyawan tercukupi</p> <p>3. Apakah kebutuhan papan karyawan tercukupi</p>	Kuesioner model likert
		b. Kebutuhan rasa aman	<p>1. Apakah karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya</p> <p>2. Apakah kebutuhan asuransi karyawan tercukupi</p>	
		c. Kebutuhan sosial	<p>1. Apakah kebutuhan sosial karyawan terpenuhi</p> <p>2. Apakah karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan</p> <p>3. Apakah karyawan diterima dengan baik dalam pergaulan</p>	
		d. Kebutuhan penghargaan	<p>1. Apakah kebutuhan karyawan akan penghargaan atas prestasinya tercukupi</p>	

			2. Apakah kebutuhan karyawan akan penghargaan atas kinerjanya tercukupi	
		e. Kebutuhan perwujudan diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah karyawan memiliki kebutuhan untuk menunjukkan kemampuannya 2. Apakah karyawan memiliki kebutuhan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan 3. Apakah karyawan memiliki kebutuhan untuk mengungguli karyawan lain 	
4.	Lingkungan Kerja (X3)	a. Lingkungan fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan (Iluminasi) • Pertukaran udara • Kebisingan • Kebersihan • Keamanan • Pewarnaan • Penataan • Fasilitas 	Kuesioner model likert
		b. Lingkungan non-fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antar individu • Komunikasi 	

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 peningkatan produktivitas setelah mendapatkan pelatihan pemeriksa dari Pemeriksa Paten.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan data dari pernyataan dalam kuesioner yang diukur dengan mempergunakan model *skala Likert* yang berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Yang dimaksud dengan *skala Likert* adalah suatu metode untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2009:107). *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif yang berupa kata-kata. Keunggulan format *skala Likert* tercermin dari keragaman skor sebagai akibat penggunaan skala, dimana pada penelitian ini skala yang dipergunakan berkisar antara satu sampai lima.

Dalam kuesioner yang dibagikan, untuk setiap variabel penelitian meliputi sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun sedemikian rupa dengan menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan terdiri dari lima (5) pilihan jawaban yang diberi nilai: 5 jika Sangat Setuju (SS); 4 jika Setuju (S); 3 jika Agak Setuju (AS); 2 jika Kurang Setuju (KS); dan 1 jika Tidak Setuju (TS).

(2) Pengumpulan Data Sekunder.

Data sekunder diperoleh dengan mempelajari buku-buku, literatur atau tulisan-tulisan ilmiah serta pendapat para ahli yang ada hubungannya dengan produktivitas, pelatihan, dan mobilitas sosial.

Metode pengolahan data kuantitatif yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini adalah 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, dan lingkungan kerja signifikan atau tidak signifikan dampaknya terhadap produktivitas Pemeriksa Paten.

3.6 Analisa Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis berdasarkan kajian teoritis dengan mempertimbangkan pendapat, pemikiran, persepsi dari pihak yang berkompeten dengan masalah penelitian.

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.

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul guna mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, digunakan analisis regresi.

Tahapan dalam menganalisis data yang telah terkumpul adalah sebagai berikut:

1. Melakukan tabulasi data kuesioner hasil jawaban responden;
2. Menghitung distribusi frekuensi dari jawaban responden;
3. Menguji hubungan antara variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y).

3.6.1 Teknik Analisa Data

a. Persamaan Garis Regresi

Untuk menentukan persamaan garis regresi menggunakan bantuan program SPSS versi 15,0 dan rumus dari Sudjana (1996:347) sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

Keterangan:

a_0	=	konstanta
$a_1- a_3$	=	koefisien regresi X_1 sampai X_3 terhadap Y
X_1	=	Pelatihan
X_2	=	Motivasi
X_3	=	Lingkungan kerja
Y	=	Produktifitas

b. Uji F

Uji F (F Test) digunakan untuk uji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini menggunakan program SPSS versi 15,0 dan rumus F dari Hadi (1995:26) sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F	=	koefisien regresi
N	=	jumlah subjek/ sampel penelitian
R	=	korelasi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
n	=	jumlah kelompok sampel penelitian

c. Uji t

Untuk menguji pengaruh parsial menggunakan bantuan program SPSS versi 15,0 dan rumus t dari Sugiyono (2003:223) sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{y1} \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r_{y1}^2}}$$

Keterangan:

t = hasil uji koefisien korelasi parsial

r_y = koefisien korelasi parsial

d. R^2 -test

Dipergunakan untuk mengetahui berapa besar seluruh variabel-variabel independen menerangkan variabel dependen. Rumus yang digunakandari Sugiyono (2003:225) adalah :

$$R_{y.12}^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\sum y^2}$$

e. Uji Persyaratan analisis

1) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas regresi Y atas X_1 , sampai X_3 , dimaksudkan untuk menguji apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan pengujiannya adalah data berdistribusi normal jika H_0 diterima dan tidak berdistribusi normal jika H_0 ditolak. Dengan langkah-langkah hipotesis sebagai berikut :

H_0 : data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

Ho diterima, jika Asymp.Sig. > Alpha 0.05

Ho ditolak, jika Asymp.Sig. < Alpha 0.05

Pengujian persyaratan normalitas galat taksiran variabel terikat terhadap variabel bebas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

2) Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji heteroskedastisitas digunakan metode uji Glejser test yang diperoleh dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel *independent*. Uji Glejser test ini dilakukan dengan melakukan regresi antara variabel *dependent* dengan variabel *independent* yang kemudian dihitung besarnya nilai residual. Untuk memperlancar Glejser test digunakan bantuan program SPSS versi 15,0.

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi *variance* dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Apabila *variance* tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

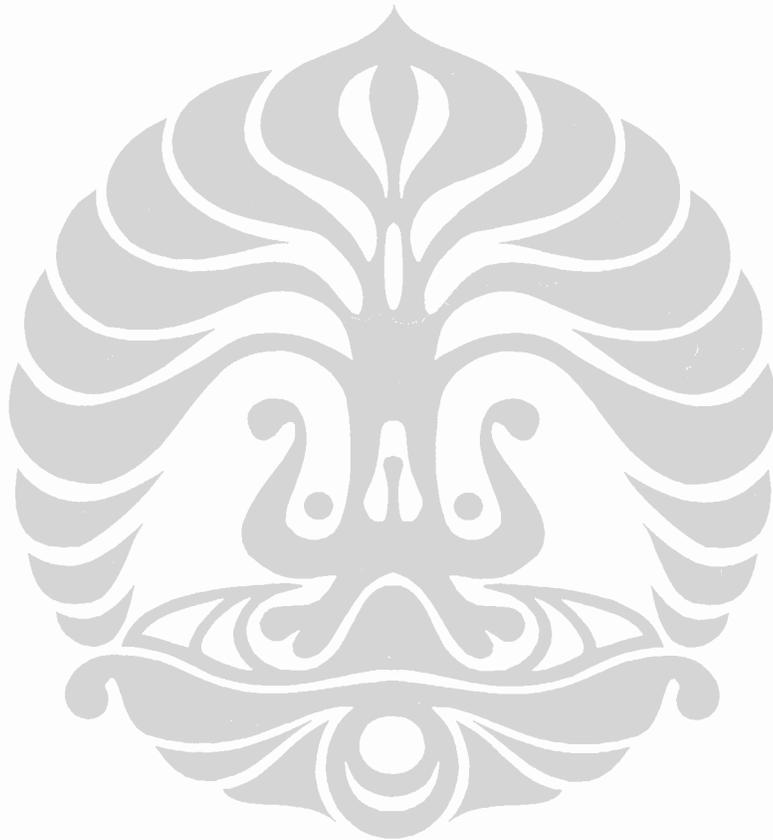
3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji untuk mendeteksi apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ada dua cara yang dapat digunakan, yaitu pertama, dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *VIF* (Ghozali, 2007). Cara kedua adalah dengan membandingkan antara r^2 yang didapat dari kuadrat koefisien regresi antar variabel bebas dengan R^2 . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dalam penelitian ini Uji Multikolinearitas menggunakan cara pertama.

4) Uji Linearitas

Analisis regresi linear berganda juga harus memenuhi asumsi linearitas garis regresi. Asumsi linearitas diuji dengan membuat diagram *scatterplot* antara *Regression Standardized Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value*. Diharapkan plot yang terbentuk antara nilai *Regression Standardized Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value* adalah acak atau tidak menyamai suatu pola tertentu.

Syarat : Probability $F > \alpha$.



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 persiapan 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 PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari empat (4) variabel yaitu data tentang Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Produktivitas (Y). Data keempat variabel diperoleh melalui kuesioner. Angket ini kemudian diberi skor sesuai dengan jawaban responden dan dijumlahkan. Hasil rekapitulasi ini selanjutnya dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer. Program yang digunakan untuk menganalisis data adalah program serial Statistik *SPSS 15.0 for Windows* Tahun 2006. Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif, maka karakteristik variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Produktivitas (Y)

Hasil perhitungan statistik deskriptif menghasilkan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 5.1

Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas

Statistics		
Y		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		67.6944
Median		68.0000
Mode		62.00
Std. Deviation		7.93040
Range		40.00
Minimum		51.00
Maximum		91.00
Sum		4874.00

Sumber: Lampiran 4

Data variabel Produktivitas mempunyai rentang skor 40 yang menyebar dari data minimum 51 sampai 91. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Skor rata-rata (Mean) adalah 67.69 ,
- Simpangan bakunya (standard deviasi/SD) adalah sebesar 7.93;
- Median (Me) sebesar 68.00; dan
- Modus (Mo) sebesar 62.00.

2. Pelatihan (X_1)

Hasil perhitungan statistik deskriptif menghasilkan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 5.2

Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan

Statistics		
X1		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		67.2639
Median		68.0000
Mode		67.00
Std. Deviation		8.39012
Range		31.00
Minimum		50.00
Maximum		81.00
Sum		4943.00

Sumber: Lampiran 4

Data variabel Pelatihan mempunyai rentang skor 31 yang menyebar dari data minimum 50 sampai 81. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Skor rata-rata (Mean) adalah 67.26
- Simpangan bakunya (standard deviasi/SD) adalah sebesar 8.39;
- Median (Me) sebesar 68.00; dan
- Modus (Mo) sebesar 67.00.

3. Motivasi (X_2)

Hasil perhitungan statistik deskriptif menghasilkan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 5.3

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Statistics

X2		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		79.9583
Median		80.5000
Mode		80.00 ^a
Std. Deviation		9.44731
Range		41.00
Minimum		59.00
Maximum		100.00
Sum		5757.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Lampiran 4

Data variabel Motivasi mempunyai rentang skor 41 yang menyebar dari data minimum 59 sampai 100. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Skor rata-rata (Mean) adalah 79.96
- Simpangan bakunya (standard deviasi/SD) adalah sebesar 9.45;
- Median (Me) sebesar 80.50; dan
- Modus (Mo) sebesar 80.00.

4. Lingkungan Kerja (X₃)

Hasil perhitungan statistik deskriptif menghasilkan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 5.4

Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Statistics

X3		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		81.9583
Mediar:		81.0000
Mode		76.00 ^a
Std. Deviation		10.11544
Range		53.00
Minimum		55.00
Maximum		108.00
Sum		5901.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Lampiran 4

Data variabel Lingkungan Kerja mempunyai rentang skor 53 yang menyebar dari data minimum 55 sampai 108. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Skor rata-rata (Mean) adalah 81.96
- b. Simpangan bakunya (standard deviasi/SD) adalah sebesar 10.12;
- c. Median (Me) sebesar 81.00; dan
- d. Modus (Mo) sebesar 76.00.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dimana hasil diterima bila r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat kepercayaan 5% (Singarimbun, 1995:139). Dari hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS versi 15 untuk kelima variabel yang diteliti, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No. Butir	Nilai r	Keterangan
-----------	-----------	------------

1	0,912	Valid
2	0,835	Valid
3	0,845	Valid
4	0,739	Valid
5	0,908	Valid
6	0,926	Valid
7	0,825	Valid
8	0,926	Valid
9	0,929	Valid
10	0,941	Valid
11	0,954	Valid
12	0,769	Valid
13	0,824	Valid
14	0,874	Valid
15	0,954	Valid
16	0,869	Valid
17	0,878	Valid
18	0,853	Valid
19	0,895	Valid
20	0,899	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari 20 butir pernyataan yang diuji coba untuk variabel X1, yaitu pelatihan, tidak terdapat satupun butir yang tidak valid/tidak sah. Semua pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu 0,361, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 5.6

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No. Butir	Nilai r	Keterangan
1	0,473	Valid
2	0,492	Valid
3	0,402	Valid
4	0,410	Valid
5	0,390	Valid
6	0,448	Valid
7	0,445	Valid
8	0,371	Valid
9	0,520	Valid
10	0,421	Valid
11	0,489	Valid
12	0,489	Valid

13	0,597	Valid
14	0,571	Valid
15	0,627	Valid
16	0,702	Valid
17	0,534	Valid
18	0,599	Valid
19	0,624	Valid
20	0,599	Valid
21	0,615	Valid
22	0,399	Valid
23	0,628	Valid
24	0,593	Valid
25	0,642	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari 25 butir pernyataan yang diuji coba untuk variabel X₂, yaitu motivasi, tidak terdapat satupun butir yang tidak valid/tidak sah. Semua pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu 0,361, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 5.7

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No. Butir	Nilai r	Keterangan
1	0,698	Valid
2	0,704	Valid
3	0,698	Valid
4	0,671	Valid
5	0,704	Valid
6	0,747	Valid
7	0,698	Valid
8	0,408	Valid
9	0,387	Valid
10	0,522	Valid
11	0,611	Valid
12	0,529	Valid
13	0,481	Valid
14	0,379	Valid
15	0,449	Valid
16	0,493	Valid
17	0,465	Valid
18	0,388	Valid
19	0,375	Valid

20	0,612	Valid
21	0,612	Valid
22	0,717	Valid
23	0,396	Valid
24	0,619	Valid
25	0,435	Valid
26	0,680	Valid
27	0,710	Valid
28	0,686	Valid
29	0,567	Valid
30	0,503	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari 30 butir pernyataan yang diuji coba, untuk variabel X3, yaitu lingkungan kerja, tidak terdapat satupun butir yang tidak valid/tidak sah. Semua pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu 0,361, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 5.8

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

No. Butir	Nilai r	Keterangan
1	0,373	Valid
2	0,460	Valid
3	0,713	Valid
4	0,751	Valid
5	0,746	Valid
6	0,661	Valid
7	0,815	Valid
8	0,724	Valid
9	0,764	Valid
10	0,815	Valid
11	0,578	Valid
12	0,781	Valid
13	0,439	Valid
14	0,556	Valid
15	0,498	Valid
16	0,847	Valid
17	0,655	Valid
18	0,500	Valid
19	0,743	Valid
20	0,848	Valid
21	0,697	Valid

22	0,771	Valid
23	0,703	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari 23 butir pernyataan yang diuji coba untuk variabel Y, yaitu produktivitas, tidak terdapat satupun butir yang tidak valid/tidak sah. Semua pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu 0,361, sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun, 1995). Reliabilitas suatu instrumen dapat diterima apabila memiliki koefisien reliabilitas di atas 0,8 (Sekaran, 2003:205). Hasil pengujian reliabilitas untuk keseluruhan variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai	Kesimpulan
1.	Pelatihan	0,983	Andal/reliable
2.	Motivasi	0,890	Andal/reliable
3.	Lingkungan kerja	0,925	Andal/reliable
4.	Produktivitas	0,946	Andal/reliable

Sumber : Lampiran 3

5.3 Uji Asumsi Klasik

Berbeda dengan alat analisis lainnya, regresi linear ganda memerlukan uji persyaratan yang sangat ketat yang disebut dengan istilah uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas regresi Y atas X_1 , sampai X_3 , dimaksudkan untuk menguji apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan pengujiannya

adalah data berdistribusi normal jika H_0 diterima dan tidak berdistribusi normal jika H_0 ditolak. Dengan langkah-langkah hipotesis sebagai berikut :

H_0 : data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

H_0 diterima, jika $Asymp.Sig. > \text{Alpha } 0.05$

H_0 ditolak, jika $Asymp.Sig. < \text{Alpha } 0.05$

Pengujian persyaratan normalitas galat taksiran variabel terikat terhadap variabel bebas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas pada sampel untuk masing-masing variabel menghasilkan besaran nilai seperti tertera pada tabel 5.10.

Tabel 5.10

Uji Kolmogorov Smirnov

No	Variabel	Asymp.Sig.	Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0.384	0.05	Data berdistribusi normal
2	Motivasi	0.774		Data berdistribusi normal
3	Lingkungan Kerja	0.840		Data berdistribusi normal
4	Produktivitas	0.520		Data berdistribusi normal

Sumber: Lampiran 5

2. Uji Linieritas

Analisis regresi linear berganda juga harus memenuhi asumsi linieritas garis regresi.

Tabel 5.11

Uji Linieritas

No	Persamaan Regresi	Nilai F		Nilai α	Keterangan
		F hitung	Nilai Sig.		
1	Pelatihan terhadap Produktivitas	0.428	0.988	0.05	Linear
2	Motivasi terhadap Produktivitas	1.282	0.229		Linear
3	Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	0.907	0.613		Linear

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisa tersebut diatas, terlihat bahwa arah regresi variabel Pelatihan terhadap Produktivitas, Motivasi terhadap Produktivitas dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas adalah linear karena nilai signifikansi F hitung lebih besar dari 0.05.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Asumsi tentang heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi nilai *absolut residual* berbeda atau sama untuk semua pengamatan. Konsekuensi akibat terjadinya heteroskedastisitas adalah bahwa penaksir menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun besar.

Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan uji Glejser, dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.12
Uji Glejser

No	Persamaan Regresi	Nilai t		Nilai α	Keterangan
		t hitung	Nilai Sig.		
1	Pelatihan terhadap Produktivitas	-0.338	0.736	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Motivasi terhadap Produktivitas	1.331	0.188		Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	-0.450	0.654		Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji untuk mendeteksi apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dalam penelitian ini Uji

Multikolinearitas menggunakan cara dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *VIF*.

Tabel 5.13

Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0.599	1.668	Bebas Multikolinieritas
2	Motivasi	0.680	1.471	Bebas Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja	0.815	1.228	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 8

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas mempunyai nilai *VIF* antara 1-10 (lebih besar 1 dan kurang dari 10) dan mempunyai angka *tolerance* antara 0,1 – 1 (lebih besar 0,1 dan kurang dari 1). Dengan melihat nilai semua variabel yang terdapat pada *VIF* dan *tolerance* dinyatakan kedua variabel tidak terdapat problem multikolinearitas.

5.4 Hasil Analisis Data

Tabel 5.14

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung (Sig.t)
Konstanta	10.401	-
Pelatihan (X_1)	0.300	2.819 (0.006)*
Motivasi (X_2)	0.243	2.733 (0.008)*
Lingkungan Kerja (X_3)	0.216	2.849 (0.006)*
F hitung	21.128	
Sig.F	0.000*	
R Square	0.482	
Dependent variabel: Produktivitas		
Ket: *signifikan pada level 5%		

Sumber: Lampiran 8

1. Model Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 10.401 + 0.300 X_1 + 0.243 X_2 + 0.216 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas didapat nilai konstanta sebesar 10.401, menunjukkan bahwa apabila Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruhnya (atau pengaruhnya nol) maka Produktivitas Pemeriksa Paten pada Direktorat Paten Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual adalah sebesar 10.401 point.

Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0.300 menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar satu point akan meningkatkan Produktivitas Pemeriksaan Paten sebesar 0.300 dengan asumsi Motivasi dan Lingkungan Kerja tetap. Begitu pula dengan koefisien regresi Motivasi sebesar 0.243 menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar satu point akan meningkatkan Produktivitas Pemeriksa Paten sebesar 0.243 dengan asumsi Pelatihan dan Lingkungan Kerja tetap. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.216 menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar satu point akan meningkatkan Produktivitas Pemeriksa Paten sebesar 0.216 dengan asumsi Pelatihan dan Motivasi tetap.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 21.128 dengan nilai signifikan F hitung sebesar 0.000 (lihat tabel 5.14). Nilai signifikansi ini lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Pemeriksa Paten.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan uji t sebagaimana tertera pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa diperoleh nilai $t_1 = 2.819$; $t_2 = 2.733$; dan t_3

= 2.849, dengan nilai signifikansi secara berurutan adalah 0.006; 0.008; dan 0.006. Karena nilai signifikansi ketiga variabel lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Pemeriksa Paten.

4. Uji R^2

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar seluruh variabel independen mampu menerangkan variabel dependen. Berdasarkan tabel 5.14 diketahui bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0.482. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja menerangkan variabel Produktivitas Pemeriksa Paten adalah sebesar 48.20%, sedangkan sisanya sebesar 51.80% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Produktivitas Pemeriksa Paten, dengan arah koefisien regresi adalah positif. Artinya jika Pelatihan yang diterima oleh Pemeriksa Paten lebih banyak maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerjanya.

Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Veithzal, 2004). Sasaran pelatihan yang ingin dicapai dapat bersifat teknik atau dapat pula menyangkut keprilakuan atau kedua-duanya, dimana yang hendak dicapai melalui suatu tekni belajar yang dianggap paling tepat. Dengan adanya pelatihan akan merubah tingkah laku yang lama menjadi tingkah laku yang baru guna mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Moekijat (1991) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki produktivitas kerja dalam tugas yang dihadapi. Hasil penelitian Bernhard (1998) juga menunjukkan adanya hubungan yang berbanding lurus antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja operator. Straus dan Sayless

(1991) menyatakan bahwa efisiensi organisasi tergantung secara langsung pada bagaimana baiknya para anggotanya dilatih. Untuk karyawan yang baru dipekerjakannya, sedangkan karyawan yang lebih tua memerlukan pelatihan untuk tetap siap menghadapi tuntutan pekerjaan sekarang. Pelatihan kerja juga memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, karyawan yang mengerti liku-liku pekerjaannya mungkin mempunyai semangat juang yang lebih tinggi dan mampu melihat hubungan yang erat antara usaha dan prestasi.

Kalangan manajemen telah lama menyadari arti penting dari pelatihan kerja dalam program pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi, dimana pelatihan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai, pelatihan dapat membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Dari hasil penelitian dan didukung oleh pernyataan teoritis dan hasil temuan penelitian terdahulu membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas. Sebagai implikasi dari temuan tersebut, berarti pelatihan merupakan salah satu variabel prediktor yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Apalagi dalam menghadapi perubahan teknologi di dunia kerja yang semakin cepat, maka pelatihan yang tepat waktu dan tepat guna akan bisa meningkatkan produktivitas kerja para pemeriksa paten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Produktivitas Pemeriksa Paten, dengan arah koefisien regresi adalah positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dijabarkan dari kebutuhan fisiologi, rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan perwujudan diri maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Karena motivasi merupakan suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan pekerjaan. Di mana ini dilakukan oleh karyawan agar ia mendapatkan imbalan dari perusahaan guna memenuhi akan kebutuhan hidupnya. Menurut Herzberg kebutuhan itu adalah kebutuhan dasar, fisik, keamanan dan sosial serta aktualisasi diri. Dengan motivasi yang tinggi maka

seorang karyawan akan bekerja menggunakan potensi yang ada pada dirinya untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian Amstrong (1988) yang menyatakan bahwa hubungan antara motivasi dan unjuk kerja adalah sesuatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak unjuk kerja yang lebih baik. Selanjutnya Wexley (1992) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses di mana perilaku seseorang didorong dan diarahkan. Sementara itu Wayne (1996) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pemeriksa Paten, dengan arah koefisien regresi adalah positif. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang ada maka Produktivitas Pemeriksa Paten juga akan meningkat.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa point sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki dampak positif terhadap Produktivitas Pemeriksa Paten, dengan arah koefisien regresi adalah positif. Artinya jika Pelatihan yang diterima Pemeriksaa Paten lebih banyak maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerjanya. Dari hasil penelitian dan didukung oleh pernyataan teoritis dan hasil temuan penelitian terdahulu membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas. Sebagai implikasi dari temuan tersebut, berarti pelatihan merupakan salah satu variabel prediktor yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Apalagi dalam menghadapi perubahan teknologi di dunia kerja yang semakin cepat, maka pelatihan yang tepat waktu dan tepat guna akan bisa meningkatkan produktivitas kerja para pemeriksa paten.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap Produktivitas Pemeriksa Paten, dengan arah koefisien regresi adalah positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dijabarkan dari kebutuhan fisiologi, rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan perwujudan diri maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Dengan motivasi yang tinggi maka seorang pegawai akan bekerja menggunakan potensi yang ada pada dirinya untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap Produktivitas Pemeriksa Paten, dengan arah koefisien regresi adalah positif. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang ada maka Produktivitas Pemeriksa Paten juga akan meningkat. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Dengan demikian ketiga variabel bebas tersebut sangat berarti dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja maka akan semakin baik pula produktivitas kerja pemeriksa paten yang dihasilkannya atau dengan kata lain semakin meningkat pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan pemeriksaan bagi para pemeriksa paten hendaknya disertai dengan studi kasus dalam pemeriksaan sehingga pemeriksa dapat memahani bahwa pemberian keputusan merupakan hasil dari analisa secara teknis dan dapat diterapkan dalam pelaksanaan pemeriksaan.
2. Penyelenggaraan pelatihan pemeriksaan seharusnya diikuti oleh atasan atau staff non pemeriksa yang berfungsi sebagai pengawas pelatihan pemeriksaan sehingga diharapkan pemeriksa dapat mengikuti pelatihan pemeriksaan dengan baik .
3. Pada akhir penyelenggaraan pelatihan pemeriksaan hendaknya diberikan suatu ujian yang berisi materi-materi selama pelatihan.
4. Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap pegawai, bahkan sejak awal penempatan pegawai agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku, pegawai tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tepat sasaran dan tepat guna dan disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pegawai. Bagi pegawai lama, pelatihan juga tetap harus diberikan untuk mencegah penurunan produktivitas.
5. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap dipertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh perhatian dan pengetahuan yang serius pada perilaku pegawai pada semua permasalahan

kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. Oleh karena pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif pada produktivitas pemeriksa paten maka dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya, pihak pimpinan perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan faktor motivasi kerja seperti penghargaan, insentif, dan faktor pelatihan seperti supervisor yang memberikan pengarahan, pemahaman tugas, ketrampilan supervisor, pengawasan oleh supervisor ketrampilan serta relevansi pelatihan.
7. Mengingat dalam penelitian ini yang diteliti hanya faktor pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pemeriksa paten, sedangkan menurut penelitian masih ada dalam jumlah besar faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja maka disarankan untuk penelitian serupa untuk menambah faktor-faktor lain misalnya disiplin kerja, pengalaman kerja, usia pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

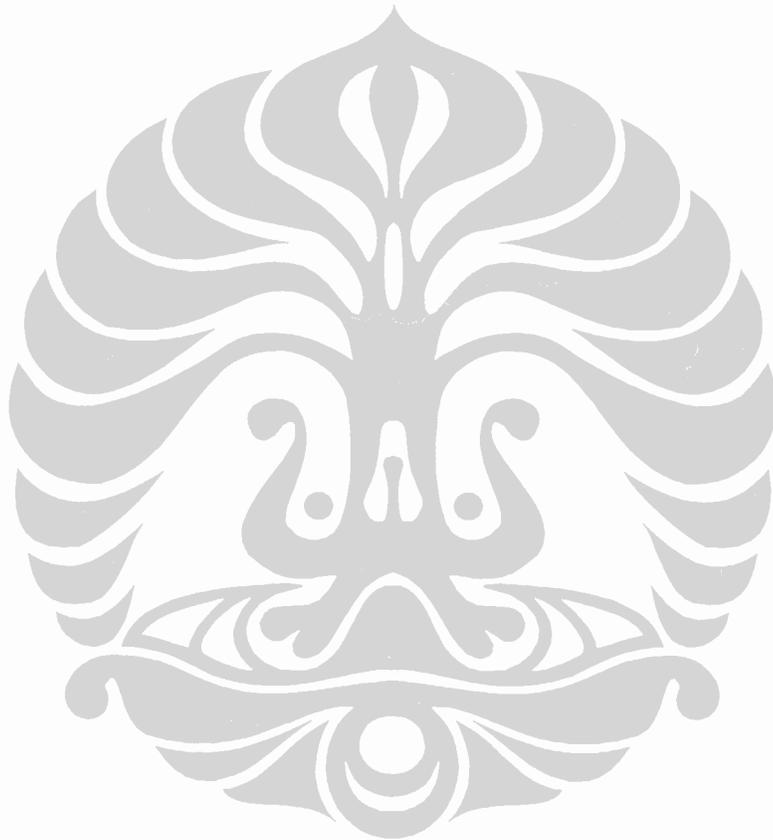
- Adler, Ronald B. dan Rodman, George. 1982. *Understanding Human Communication*, 4th ed., Orlando: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers
- Amstrong. 1988. *A Hand Book of Human Resource Management*. Jakarta: PT Ulex Komputindo.
- Atmoseputro, K. 2001. *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Jakarta : PT Gramedia
- Bernhard Simanjuntak. 1998. *Hubungan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Operator Pada perusahaan Tekstil PT X*. Jakarta: Tesis UI.
- Djiwandono, S.E.W. 2002. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Effendy, Uchjna. 1992. *Human Relations dan Public Relations*, Bandung: Mandar Maju
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hammer, W. Clay dan Dennis W. Organ. 1978. *Organizational Behavior: An Applied Psychological Approach*, Plano, Texas: Bussiness Publications, Inc.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya. 2002. *Konsep & Implikasi Manajerial dalam Memotivasi Karyawan*, Yogyakarta: Santusta
- Ilyas. Y. 2000. *Kinerja: teori, penilaian dan penelitian*. Cetakan ketiga. Jakarta: Pusat kajian

- Lase, Jason. 2003. *Motivasi Berprestasi, Kecerdasan Emosional, Percaya Diri Dan Kinerja*, Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Kritis Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Maslow, Abraham H. 2003. *Motivasi dan Kepribadian*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- McLelland, David. 2000. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Organisasi*. Bandung : PT. Rosdakarya
- Neufert. 1991. *Data Arsitek*, Jakarta: Airlangga
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prehallindo
- Schultz, P. Duane dan Sydney E Schutz.1990. *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, New York: McMillan Publishing Co.
- Socmarto. 2003. *Thoughts On Human Capital*, Bandung: CV Adira
- Sudjana. 1992. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suradinata, Ermaya. 2006. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi Kerja*, Bandung: Ramadan

Timpe, A. Dale. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Wahjosumidjo. 2000. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia



KUESIONER PENELITIAN



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 Stratejik dan Kebijakan pada Universitas Indonesia, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juli Fitriana

NPM : 0806448844

Judul Tesis : Analisis Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap produktifitas pemeriksa paten

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 Stratejik dan Kebijakan pada Universitas Indonesia pada bulan Juli 2011

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 dampak program pelatihan, perubahan kebijakan untuk motivasi, dan perubahan lingkungan kerja 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, November 2011

Pelaksana Penelitian

Juli Fitriana



PETUNJUK PENGISIAN:

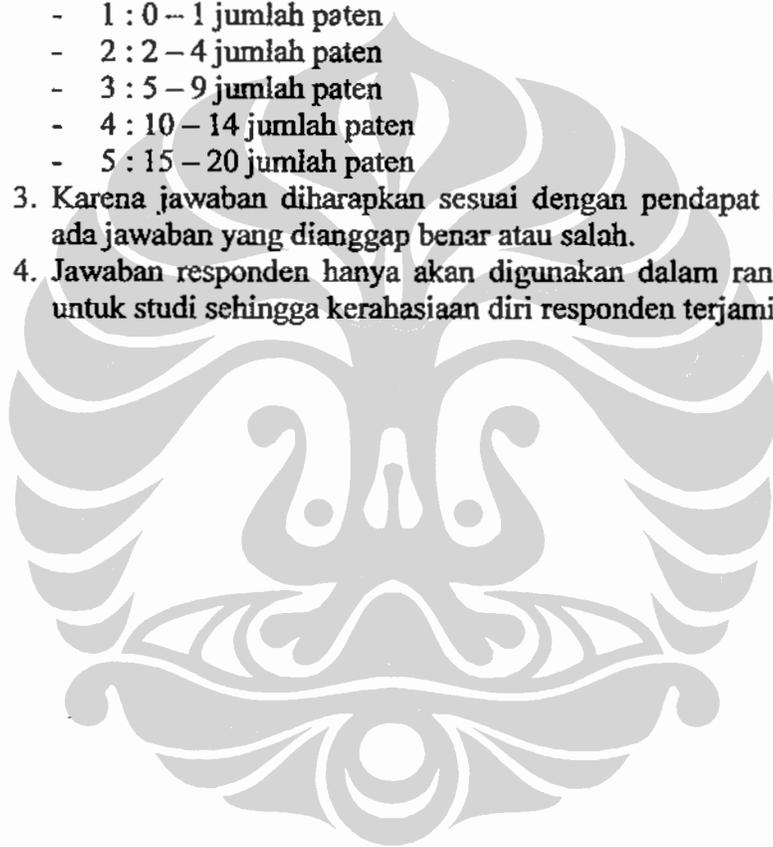
1. Sebelum diisi mohon dibaca seluruh isi kuesioner ini sehingga anda memiliki gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang ditanyakan.
2. Berilah tanda silang (x) pada pilihan jawaban anda yang dianggap paling sesuai, dengan keterangan sebagai berikut:

- STS: Sangat Tidak Setuju
- TS: Tidak Setuju
- RR: Ragu-ragu
- S: Setuju
- SS: Sangat Setuju

Khusus untuk pernyataan mengenai jumlah paten, keterangan jawaban adalah sebagai berikut:

- 1 : 0 – 1 jumlah paten
- 2 : 2 – 4 jumlah paten
- 3 : 5 – 9 jumlah paten
- 4 : 10 – 14 jumlah paten
- 5 : 15 – 20 jumlah paten

3. Karena jawaban diharapkan sesuai dengan pendapat responden, maka tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah.
4. Jawaban responden hanya akan digunakan dalam rangka pengumpulan data untuk studi sehingga kerahasiaan diri responden terjamin.



Data Responden :

1. No. Responden :
2. Nama Responden :(Boleh tidak diisi)

A. PELATIHAN

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
	Reaction (reaksi)	1	2	3	4	5
1.	Peserta pelatihan bisa mengikuti pelatihan pemeriksaan dengan baik					
2.	Pelatihan pemeriksa sesuai dengan apa yang dibutuhkan peserta					
3.	Peserta pelatihan mengikuti pelatihan pemeriksaan dengan semangat					
4.	Peserta pelatihan menyimak materi pelatihan pemeriksaan dengan baik					
5.	Metode pelatihan pemeriksaan sudah tepat					
6.	Peserta dapat memahami materi pemeriksaan yang diberikan					
7.	Peserta dapat mengikuti metode pelatihan					
8.	Media pelatihan dapat membantu peserta untuk memahami pelatihan pemeriksaan					
9.	Pengetahuan peserta bertambah setelah mengikuti pelatihan pemeriksa					
10.	Keahlian peserta bertambah setelah mengikuti pelatihan pemeriksaan					
11.	Materi yang didapat peserta dapat diaplikasikan pada pekerjaan					
12.	Peserta mampu mentransfer ilmu yang didapat kepada orang lain					
13.	Peserta merasakan peningkatan semangat kerja					
14.	Peserta merasakan peningkatan pengetahuan					
15.	Peserta merasakan peningkatan keahlian					
16.	Peserta merasakan peningkatan komitmen kerja terhadap kantor					
17.	Keluhan pemohon berkurang					
18.	Prestasi kerja peserta pelatihan meningkat					
19.	Pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan					
20.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik					

B. MOTIVASI

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
	Kebutuhan Fisiologis	1	2	3	4	5
1.	Total gaji yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
2.	Pegawai menerima penghasilan tambahan di luar gaji, seperti tunjangan, uang lembur, uang transport, dan sebagainya, yang membantu pemenuhan kebutuhan sehari-hari.					
3.	Penghasilan tambahan tersebut mampu mendorong disiplin, prestasi, dan produktifitas pegawai dalam menyelesaikan tugas kantor.					
4.	Pegawai dapat menyisihkan sebagian penghasilan untuk ditabung					
5.	Insentif non-finansial, seperti cuti, askes, kredit perumahan, dan sebagainya, yang diterima pegawai memuaskan					
	Kebutuhan Rasa Aman	1	2	3	4	5
6.	Pegawai merasa tenang dengan situasi keamanan pada saat bekerja					
7.	Pegawai merasa tenang dengan situasi keamanan pada saat berangkat dan pulang kerja					
8.	Tunjangan asuransi yang diterima pegawai sudah memadai					
9.	Jaminan pensiun pegawai sudah tercukupi					
	Kebutuhan Sosial	1	2	3	4	5
10.	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja					
11.	Pegawai mampu berinteraksi dengan baik dengan sesama pegawai					
12.	Pegawai merasakan suasana pergaulan yang baik dengan rekan kerja					
13.	Pegawai merasa diterima dengan baik oleh sesama pegawai					
14.	Pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan sesama pegawai					
	Kebutuhan Penghargaan	1	2	3	4	5
15.	Pegawai memperoleh pengakuan atas hasil pekerjaannya					
16.	Prestasi kerja pegawai berpengaruh pada kemajuan karirnya					
17.	Pegawai mendapatkan pujian atau penghargaan dari					

	atasan atau rekan kerja atas hasil kerjanya					
18.	Pegawai merasa dihargai atas kinerja yang dilakukannya					
19.	Penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan kinerjanya					
	Kebutuhan Perwujudan Diri	1	2	3	4	5
20.	Pegawai selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya					
21.	Pegawai berusaha untuk melakukan lebih dari tugas yang diberikan kepadanya					
22.	Pegawai mendapat kesempatan untuk melakukan hal di luar pekerjaannya yang berpengaruh pada kebaikan kantor					
23.	Pegawai sering dimintai saran dan pendapat mengenai penyelesaian pekerjaan oleh teman atau atasan					
24.	Pegawai mendapat kesempatan untuk memberikan usulan mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan					
25.	Pegawai mendapat kesempatan untuk memberikan kontribusi yang berkaitan dengan kemajuan kantor					

C. LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
	Lingkungan Fisik	1	2	3	4	5
1.	Lampu di ruangan tempat pegawai bekerja cukup terang untuk melakukan pekerjaan					
2.	Cahaya di ruangan tempat pegawai bekerja cukup terang untuk melakukan pekerjaan					
3.	Ruangan tempat pegawai bekerja memiliki sirkulasi udara yang baik					
4.	Ruangan tempat pegawai bekerja memiliki temperatur yang tepat					
5.	Ruangan tempat pegawai bekerja memiliki tingkat kelembaban yang baik					
6.	Ruangan tempat pegawai bekerja cukup tenang untuk bekerja					
7.	Tidak terdapat kebisingan atau suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawai					
8.	Kebersihan lingkungan kerja pegawai terjaga dengan baik					
9.	Keamanan lingkungan kerja pegawai terjaga dengan baik					
10.	Pemilihan warna ruangan kerja pegawai sudah serasi					
11.	Ukuran ruang kerja sudah nyaman untuk pegawai					

12.	Penataan ruang kerja nyaman dan efisien					
13.	Peralatan kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pegawai sudah lengkap					
14.	Peralatan kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pegawai memiliki kualitas yang baik					
15.	Terdapat perlengkapan yang mempermudah pekerjaan pegawai dengan kualitas yang baik					
16.	Fasilitas ruang kerja pegawai, seperti AC dan sebagainya sudah memadai					
17.	Fasilitas lain seperti kamar mandi dan ruang ibadah sudah memadai					
	Lingkungan Non-Fisik	1	2	3	4	5
18.	Terdapat hubungan yang baik antara pegawai dan kantor					
19.	Terdapat hubungan yang menyenangkan antar individu dalam kantor					
20.	Komunikasi dalam kantor berlangsung baik					
21.	Terdapat komunikasi yang baik antara atasan kepada bawahan					
22.	Terdapat komunikasi yang baik antara bawahan kepada atasan					
23.	Terdapat komunikasi yang baik antara sesama pegawai					
24.	Atasan menyampaikan instruksi kerja dengan baik dan jelas					
25.	Atasan menyampaikan informasi mengenai peraturan yang berlaku dengan jelas					
26.	Pegawai menyampaikan informasi tentang pekerjaan yang telah dilaksanakan					
27.	Pegawai menyampaikan informasi mengenai persoalan yang tidak dapat diselesaikan dalam pekerjaannya.					
28.	Pegawai menyampaikan keluhan dan saran perbaikan kepada atasannya					
29.	Pegawai saling berbagi informasi dengan pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan					
30.	Pegawai bekerja sama dalam memecahkan masalah dan koordinasi tugas					

D. PRODUKTIVITAS

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
	Efficacy (kemampuan)	1	2	3	4	5
1.	Latar belakang pendidikan pegawai berkaitan dengan pekerjaan (di bidang teknik)					
2.	Pegawai memiliki pengetahuan teknik sesuai dengan bidangnya					
3.	Pegawai memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaannya					
4.	Pegawai dapat menerapkan pengetahuan yang dimilikinya dalam pekerjaan					
5.	Pegawai tidak mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya					
6.	Pegawai tidak pernah menerima teguran dari atasan mengenai hasil kerjanya					
	Efektifitas	1	2	3	4	5
7.	Pegawai melakukan prosedur kerjanya dengan cepat					
8.	Pegawai melakukan prosedur kerjanya dengan tepat					
9.	Pegawai melakukan aktifitas pekerjaan sesuai dengan prioritas yang diinginkan kantor					
10.	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang ditentukan					
11.	Pegawai menunjukkan penampilan kerja yang profesional, sesuai standar kantor					
12.	Pegawai mampu memberikan informasi yang jelas dan tepat kepada orang lain					
13.	Pegawai mampu bekerjasama dengan baik					
14.	Pegawai tidak pernah memiliki masalah dengan rekan sekerjanya dalam pekerjaannya					
	Efisiensi	1	2	3	4	5
15.	Pegawai memiliki sikap yang baik dalam melakukan pekerjaannya					
16.	Pegawai menanggapi pekerjaan yang ada dengan cepat					
17.	Pegawai memperhatikan pekerjaan yang dilakukannya dengan teliti					
18.	Pegawai dapat beradaptasi dengan baik dengan pekerjaannya					
19.	Pegawai menggunakan bahan dan perlengkapan yang diperlukan dengan sebaik dan sehemat mungkin					
20.	Pegawai tidak pernah menerima keluhan dari pelanggan mengenai hasil kerjanya					

	Jumlah Paten	1	2	3	4	5
21.	Jumlah paten yang diberikan oleh pegawai dalam sebulan					
22.	Jumlah paten yang ditolak oleh pegawai dalam sebulan					
23.	Jumlah paten yang ditarik kembali oleh pegawai dalam sebulan					

LAMPIRAN 2
Data Penelitian

X1	X2	X3	Y
52	84	74	57
73	93	79	74
53	59	75	62
70	80	98	75
68	71	78	57
60	70	84	62
71	83	81	64
67	90	108	73
76	92	81	69
64	71	76	63
67	79	86	58
71	85	87	68
80	88	83	75
79	79	91	68
68	68	92	66
67	68	89	60
69	90	85	74
50	72	82	55
66	70	84	64
58	64	71	51
59	73	73	62
73	80	83	66
69	81	71	61
74	90	81	79
58	72	95	64
51	68	76	67
61	82	78	62
75	87	75	70
67	82	70	71

81	90	74	69
71	88	79	80
64	86	69	56
79	98	90	76
53	72	68	62
76	75	80	76
66	80	80	69
74	76	66	63
67	63	82	61
74	84	84	78
52	85	55	54
75	97	89	69
53	63	71	53
54	68	72	65
74	83	93	69
68	78	79	67
57	79	79	71
75	73	90	70
68	60	77	63
62	71	99	64
67	86	76	73
63	85	67	72
75	90	89	78
58	80	80	75
56	67	70	62
80	100	99	91
77	86	96	77
63	78	93	60
73	88	104	87
69	81	90	70
73	95	90	70
69	85	70	60
80	92	81	62
66	87	83	72
58	81	84	64
51	76	63	59
61	69	76	72
75	84	95	75
65	86	87	72
77	91	101	72
71	72	88	76
66	78	80	61
81	80	77	82

LAMPIRAN 3
Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Pelatihan (X1)

Correlations

		Total
Butir1	Pearson Correlation	.912(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir2	Pearson Correlation	.835(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir3	Pearson Correlation	.845(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir4	Pearson Correlation	.739(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir5	Pearson Correlation	.908(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir6	Pearson Correlation	.926(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir7	Pearson Correlation	.825(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir8	Pearson Correlation	.926(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir9	Pearson Correlation	.929(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir10	Pearson Correlation	.941(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir11	Pearson Correlation	.954(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir12	Pearson Correlation	.769(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir13	Pearson Correlation	.824(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir14	Pearson Correlation	.874(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Butir15	Pearson Correlation	.954(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir16	Pearson Correlation	.869(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir17	Pearson Correlation	.878(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir18	Pearson Correlation	.853(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir19	Pearson Correlation	.895(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir20	Pearson Correlation	.899(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	20

Variabel Motivasi (X2)

Correlations

		Total
Butir1	Pearson Correlation	.473(**)
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	30
Butir2	Pearson Correlation	.492(**)
	Sig. (2-tailed)	.006

	N	30
Butir3	Pearson Correlation	.402(*)
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	30
Butir4	Pearson Correlation	.410(*)
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	30
Butir5	Pearson Correlation	.390(*)
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	30
Butir6	Pearson Correlation	.448(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
Butir7	Pearson Correlation	.445(*)
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	30
Butir8	Pearson Correlation	.371(*)
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	30
Butir9	Pearson Correlation	.520(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Butir10	Pearson Correlation	.421(*)
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	30
Butir11	Pearson Correlation	.489(**)
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Butir12	Pearson Correlation	.489(**)
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Butir13	Pearson Correlation	.597(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir14	Pearson Correlation	.571(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir15	Pearson Correlation	.627(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir16	Pearson Correlation	.702(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir17	Pearson Correlation	.534(**)
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Butir18	Pearson Correlation	.599(**)
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
Butir19	Pearson Correlation	.624(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir20	Pearson Correlation	.599(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir21	Pearson Correlation	.615(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir22	Pearson Correlation	.399(*)
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	30
Butir23	Pearson Correlation	.628(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir24	Pearson Correlation	.593(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir25	Pearson Correlation	.642(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	25

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		Total
Butir1	Pearson Correlation	.698(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir2	Pearson Correlation	.704(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir3	Pearson Correlation	.698(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir4	Pearson Correlation	.571(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir5	Pearson Correlation	.704(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir6	Pearson Correlation	.747(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir7	Pearson Correlation	.698(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir8	Pearson Correlation	.408(*)
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
Butir9	Pearson Correlation	.387(*)
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	30
Butir10	Pearson Correlation	.522(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Butir11	Pearson Correlation	.611(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir12	Pearson Correlation	.529(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Butir13	Pearson Correlation	.481(**)
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
Butir14	Pearson Correlation	.379(*)
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	30
Butir15	Pearson Correlation	.449(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
Butir16	Pearson Correlation	.493(**)

	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Butir17	Pearson Correlation	.465(**)
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	30
Butir18	Pearson Correlation	.388(*)
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	30
Butir19	Pearson Correlation	.375(*)
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	30
Butir20	Pearson Correlation	.612(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir21	Pearson Correlation	.612(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir22	Pearson Correlation	.717(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir23	Pearson Correlation	.396(*)
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	30
Butir24	Pearson Correlation	.619(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir25	Pearson Correlation	.435(*)
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	30
Butir26	Pearson Correlation	.680(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir27	Pearson Correlation	.710(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir28	Pearson Correlation	.686(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir29	Pearson Correlation	.567(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir30	Pearson Correlation	.503(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	30

Variabel Produktivitas (Y)

Correlations

		Total
Butir1	Pearson Correlation	.373(*)
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	30
Butir2	Pearson Correlation	.460(*)
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
Butir3	Pearson Correlation	.713(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir4	Pearson Correlation	.751(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir5	Pearson Correlation	.746(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir6	Pearson Correlation	.661(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir7	Pearson Correlation	.815(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir8	Pearson Correlation	.724(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir9	Pearson Correlation	.764(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir10	Pearson Correlation	.815(**)
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
Butir11	Pearson Correlation	.578(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir12	Pearson Correlation	.781(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir13	Pearson Correlation	.439(*)
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	30
Butir14	Pearson Correlation	.556(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Butir15	Pearson Correlation	.498(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Butir16	Pearson Correlation	.847(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir17	Pearson Correlation	.655(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir18	Pearson Correlation	.500(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Butir19	Pearson Correlation	.743(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir20	Pearson Correlation	.848(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir21	Pearson Correlation	.697(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir22	Pearson Correlation	.771(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Butir23	Pearson Correlation	.703(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

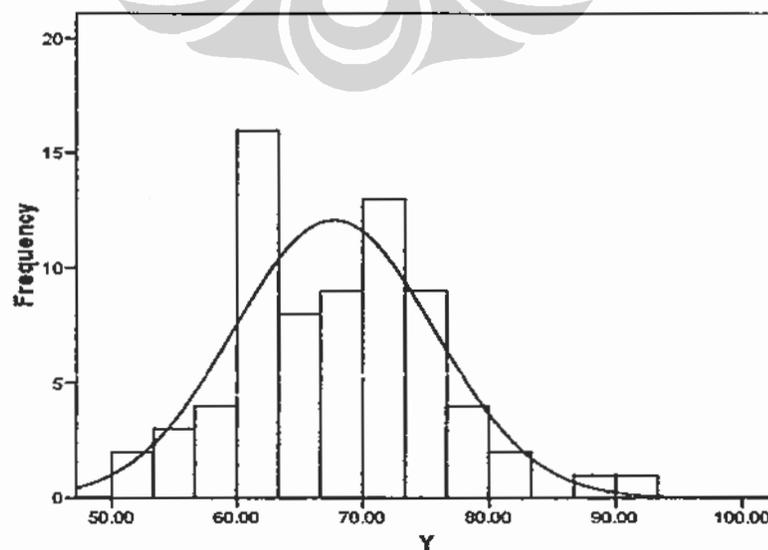
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	23

LAMPIRAN 4
Statistik Deskriptif

Statistics

Y	Valid	Missing
N	72	0
Mean	67.6944	
Median	68.0000	
Mode	62.00	
Std. Deviation	7.93040	
Range	40.00	
Minimum	51.00	
Maximum	91.00	
Sum	4874.00	

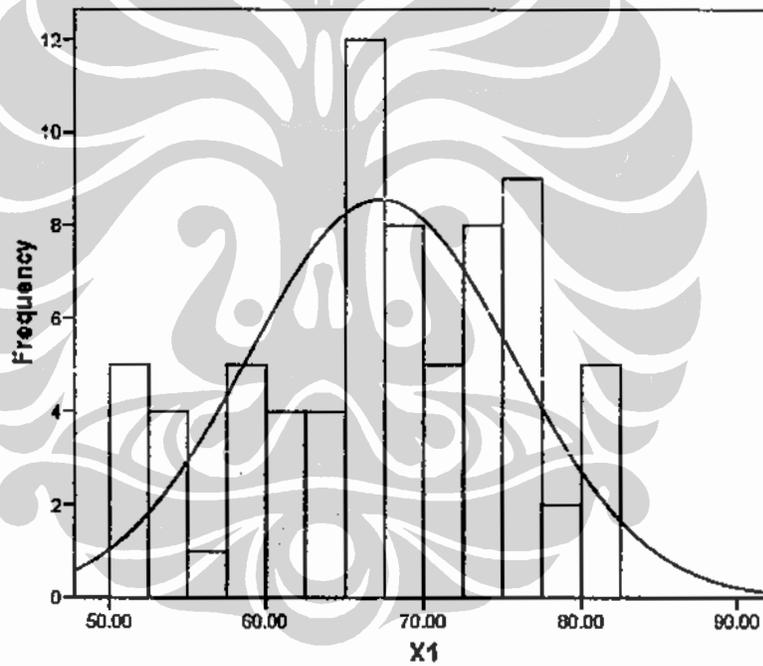
Histogram



Statistics

X1		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		67.2639
Median		68.0000
Mode		67.00
Std. Deviation		8.39012
Range		31.00
Minimum		50.00
Maximum		81.00
Sum		4843.00

Histogram



Mean =67.26
Std. Dev. =8.39
N =72

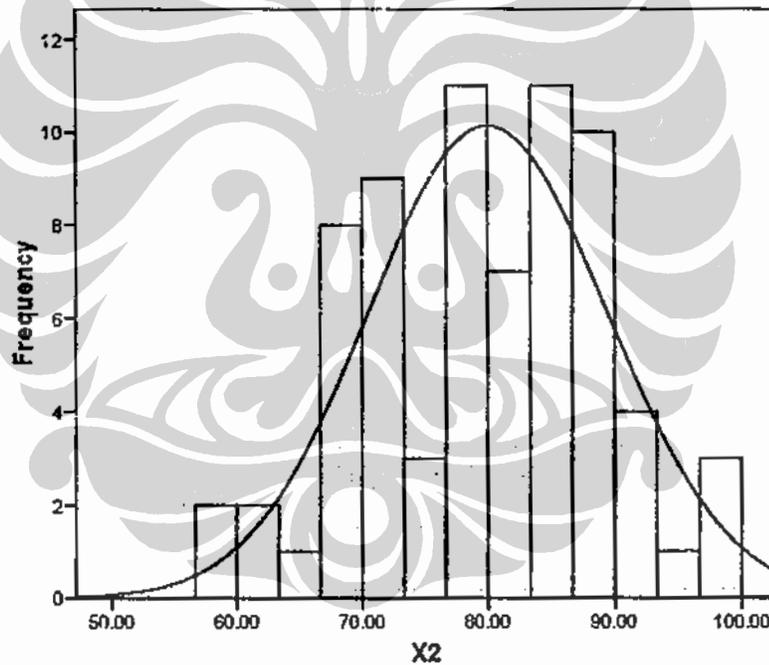
Statistics

X2

N	Valid	72
	Missing	0
Mean		79.9583
Median		80.5000
Mode		80.00 ^a
Std. Deviation		9.44731
Range		41.00
Minimum		59.00
Maximum		100.00
Sum		5757.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Histogram

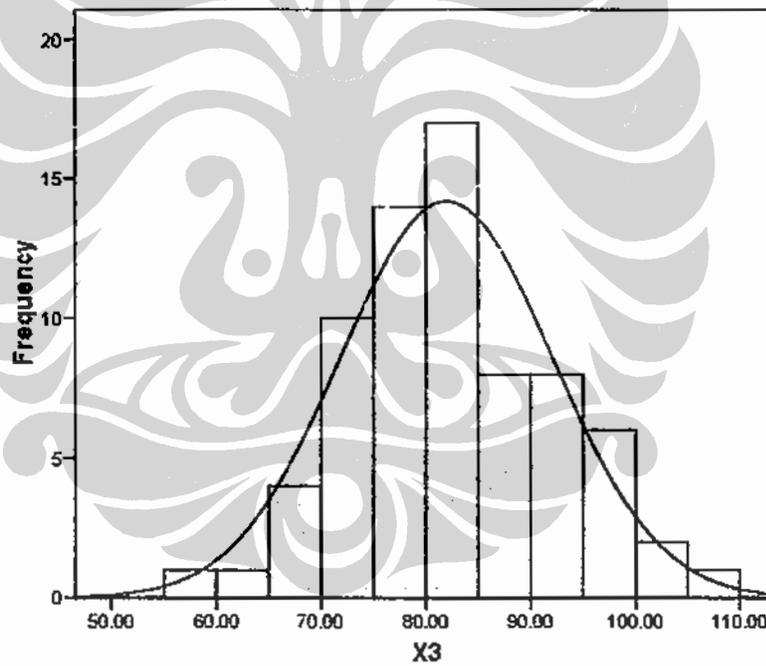


Statistics

X3		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		81.9583
Median		81.0000
Mode		76.00 ^a
Std. Deviation		10.11544
Range		53.00
Minimum		55.00
Maximum		108.00
Sum		5901.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Histogram



LAMPIRAN 5
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		72	72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67.2639	79.9583	81.9583	67.6944
	Std. Deviation	8.39012	9.44731	10.11544	7.93040
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.078	.073	.096
	Positive	.068	.078	.073	.096
	Negative	-.107	-.071	-.035	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.906	.662	.618	.815
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384	.774	.340	.520

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6
Uji Linieritas Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2180.378	27	80.755	1.555	.095
		Linearity	1602.205	1	1602.205	30.853	.000
		Deviation from Linearity	578.173	26	22.237	.428	.988
Within Groups			2284.900	44	51.930		
Total			4465.278	71			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	2880.961	31	92.289	2.301	.007
		Linearity	1319.004	1	1319.004	32.886	.000
		Deviation from Linearity	1541.957	30	51.399	1.282	.229
Within Groups			1604.317	40	40.108		
Total			4465.278	71			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	2686.611	36	74.628	1.469	.129
		Linearity	1073.840	1	1073.840	21.131	.000
		Deviation from Linearity	1612.771	35	46.079	.907	.613
Within Groups			1778.667	35	50.819		
Total			4465.278	71			

LAMPIRAN 7
Uji Heteroskedastisitas Gletjser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.315	4.093		.566	.574
	X1	-.020	.059	-.052	-.338	.736
	X2	.066	.049	.193	1.331	.188
	X3	-.019	.042	-.060	-.450	.654

a. Dependent Variable: AbsUt

LAMPIRAN 8
Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.482	.460	5.82978

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2154.209	3	718.070	21.128	.000 ^a
	Residual	2311.069	68	33.986		
	Total	4465.278	71			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.401	7.346		1.416	.161		
	X1	.300	.107	.318	2.819	.006	.599	1.668
	X2	.243	.089	.289	2.733	.008	.680	1.471
	X3	.216	.076	.275	2.849	.006	.815	1.228

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X3	X2	X1	
1	Correlations	X3	1.000	-.041	-.346
		X2	-.041	1.000	-.515
		X1	-.346	-.515	1.000
	Covariances	X3	.006	.000	-.003
		X2	.000	.008	-.005
		X1	-.003	-.005	.011

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.977	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	19.217	.01	.07	.28	.66
	3	.007	23.254	.59	.54	.03	.07
	4	.005	27.259	.41	.39	.69	.27

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	56.8235	80.0610	67.6944	5.50826	72
Residual	-12.23379	11.24165	.00000	5.70528	72
Std. Predicted Value	-1.974	2.245	.000	1.000	72
Std. Residual	-2.098	1.928	.000	.979	72

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y

