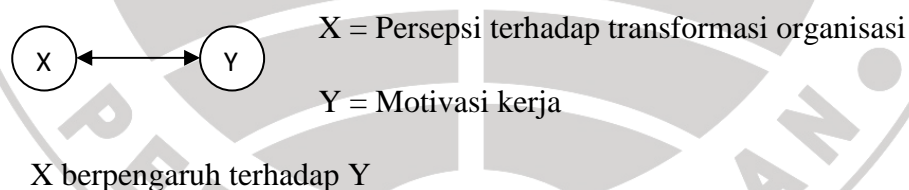


BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menggunakan pencatatan dan penganalisisan data hasil penelitian yang berupa angka-angka dengan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2008 :7). Metode yang digunakan adalah metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Suryabrata dalam Elmiani, 2008). Berdasarkan pengertian ini, penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel persepsi terhadap transformasi organisasi dengan variabel motivasi kerja karyawan Divisi Access Daerah Bandung PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian kali ini yaitu, variabel persepsi terhadap transformasi organisasi dan variabel motivasi kerja. Dimana, variabel persepsi terhadap transformasi organisasi merupakan variabel bebas (X), sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel terikat (Y). Dapat

diartikan, variabel persepsi terhadap transformasi organisasi merupakan variabel penyebab yang mempengaruhi variabel motivasi kerja.

2. Definisi Operasional

Difinisi operasional dari penelitian ini adalah ;

a. Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi

Persepsi terhadap transformasi organisasi adalah proses yang digunakan individu dalam mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka terhadap transformasi organisasi dalam rangka memberi makna kepada lingkungan mereka terhadap transformasi organisasi tersebut. Transformasi organisasi sendiri adalah proses mengubah organisasi menjadi lebih berdaya saing, dengan mengubah bagaimana usaha dijalankan, untuk menghadapi pasar yang berubah dan membawa tantangan-tantangan baru. Transformasi pada tubuh Telkom terjadi pada 4 (empat) bidang, yakni; (1) Fokus Bisnis, (2) Infrastruktur, (3) Organisasi, (4) Budaya. Perubahan dari keempat bidang ini dipengaruhi oleh perubahan bisnis, serta mempengaruhi hal lain didalam tubuh Telkom, seperti nilai, struktur organisasi, *positioning*, SDM, serta logo. Berikut penjabarannya;

1) Bisnis

Fokus bisnis Telkom bertransformasi dari infokom menjadi TIME, yakni *Telecommunication, Information Media, dan Edutainment*.

2) Infrastruktur

Transformasi infrastruktur ini didasari dari perubahan fokus bisnis. Infrastruktur baru yaitu *Next Génération Network* (NGN)

menggantikan fungsi infrastruktur lama. Infrastruktur ini terdiri dari teknologi dan perangkat yang digunakan dalam bekerja.

3) Organisasi

Perubahan organisasi pada Telkom meliputi, perubahan struktur organisasi dan SDM. Struktur organisasi sendiri adalah bagaimana suatu tugas secara formal dibagi-bagi, dikelompokkan, dan diorganisasikan. SDM yang dimaksud dalam transformasi ini adalah kemampuan, keahlian dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam mendukung perubahan yang terjadi.

4) Budaya.

Transformasi Telkom dalam bidang budaya terdiri dari transformasi budaya itu sendiri, nilai yang mendukung budaya, serta *positioning* Telkom yang baru.

Transformasi budaya terjadi dari "TelkomWay 135" menjadi "Telkom's 5C", yaitu :

- *Commitment to longterm*
- *Customer First*
- *Caring meritocracy*
- *Cocreation of winwin pathnership*
- *Collaborative innovation*

Transformasi nilai yang mendukung budaya baru tersebut terdiri dari lima hal, yakni :

- *Expertise*, yaitu mencerminkan tradisi pengetahuan dan pengalaman Telkom yang dalam dan luas dalam industrinya
- *Empowering*, yaitu memberdayakan pelanggan untuk meraih cita-cita mereka
- *Assured*, yaitu memberikan keyakinan kepada pelanggan untuk bisa mengendalikan Telkom dalam industri telekomunikasi yang senantiasa berubah
- *Progressive*, yaitu menyiratkan pergerakan menuju teknologi yang lebih canggih dan menjauhi budaya terkait pemerintahan
- *Heart*, yaitu mewakili sikap kepedulian Telkom dalam bekerja sama dengan para pelanggan

Untuk melengkapinya, disusun sebuah *positioning* baru, yakni:

“Seluruh kemampuan dan dedikasi Telkom Indonesia harus berkembang sejalan dengan kebutuhan pelanggan yang mengacu pada bisnis inti Telkom Indonesia dalam rangka memberikan keyakinan kepada seluruh pelanggan untuk dapat menjalani hidup yang dipilih berdasarkan kondisi dan waktu yang mereka inginkan”.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu suatu daya yang mendorong seseorang berperilaku untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran. Pengukuran motivasi kerja

dibuat berdasarkan alat ukur kuesioner motivasi kerja dari Dennis C. Kinlaw (Rezeki, 1997) yaitu MAI (*Motivation Assessment Inventory*) yang telah disesuaikan.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala psikologis yang berbentuk kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner untuk mengungkap persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi dan kuesioner untuk mengungkap motivasi kerja karyawan.

Untuk skala yang digunakan dalam mengungkap persepsi terhadap transformasi menggunakan skala *semantic differential*, yaitu skala dengan pasangan-pasangan kata sifat yang menjadi jangkar skala yang diurutkan secara kategoris (Osgood, Suci, & Tannebaum dalam Ihsan, 2009: 26). Kata-kata sifat yang terdapat dalam kuesioner berkaitan dengan objek atau konsep psikologis yang ingin diteliti, yaitu persepsi terhadap transformasi organisasi.

Skala yang digunakan untuk mengungkap motivasi kerja karyawan adalah Skala Likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai penentu nilai skalanya (Azwar, 2003). Responden diminta untuk memilih salah satu respon yang sesuai dengan dirinya terhadap suatu pernyataan yang ada dalam kuesioner yang diberikan. Dalam setiap pernyataan yang memiliki rentang skor dari 1-5, dimana setiap pernyataan terdapat nilai *favourabel* (+) dan *unfavourable* (-).

Tabel 3.1
Pola Penskoran Alat Pengumpul Data

Pilihan	<i>Favourable (+)</i>	<i>Unfavourable (-)</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Tidak Tahu (E)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

1. Kuesioner Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi

Kuesioner persepsi terhadap transformasi organisasi (Format 1) disusun sendiri oleh penulis berdasarkan teori yang dipaparkan oleh ahli serta fakta akan transformasi organisasi yang terjadi dilapangan. Teori dan fakta tersebut disusun menjadi dimensi-dimensi kemudian diturunkan menjadi indikator-indikator kata sifat sebagai fungsi mengungkapkan persepsi terhadap transformasi organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Berikut ini merupakan kisi-kisi dari kuesioner persepsi terhadap transformasi organisasi:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi

Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Transformasi organisasi	Transformasi Organisasi	1,2,3,4,5,6,7,8,9,47,48,49,50	13
Fokus Bisnis	Fokus Bisnis	10,11,12,13, 51,52,53,54,55,	9
Infrastruktur	Infrastruktur	14,15,16,17,18, 56,57,58,59,60,61	11
Organisasi	Struktur organisasi	19,20, 21,22,23,62,63,64,65,66	10
	SDM	24,25,26,27	4
Budaya	Budaya	28,29,30,31,32,33,34,67,68,69,70	11
	Nilai	35,36,37,38	4
	Positioning	39,40,41,42	4
	Logo	43,44,45,46	4

2. Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan

Kuesioner motivasi kerja karyawan menggunakan alat ukur yang telah baku yang dibuat oleh Kinlaw (Rezeki, 1997) yang disebut sebagai MAI (*Motivation Assessment Inventory*). Pernyataan yang merupakan skala Likert ini terdiri dari *favorable* item 1-30 dan *unfavorable* item 31-60.

Berikut kisi-kisi dari kuesioner tersebut:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Match	• Kebutuhan	1,4,28,31,34,46,49,52	20
	• Tujuan	10,13,16,22,25,40,55,58	
	• Kejelasan	7,19,37,43	
Return	• Upah	2,14,17,32,44,53	20
	• Kenaikan	5,8,38,41,47	
	• Kenyamanan	11,20,23,26,29,35,50,56,59	
Expectation	• Kesempatan	12,18,42	20
	• Hambatan	6,9,51	
	• Kompetensi	3,15,21,33,45,48	
	• Fasilitas	30,36,39,60	
	• Kebijakan	24,27,54,57	

D. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan sebagai upaya untuk mengukur sejauh mana instrument penelitian dapat menggambarkan dengan tepat gejala-gejala yang akan diukur. Uji coba instrument ini dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrument.

1. Uji Validitas Instrumen Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengukur apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan

untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2009 : 173). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan, yaitu:

a. Validitas Isi

Tahap pertama menggunakan pendapat dari ahli (*Experts Judgment*), yaitu para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun, kemudian para ahli akan memberi putusan apakah instrumen tersebut dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total (Sugiono, 2009 : 177) tahap ini juga dikenal dengan istilah validitas isi. Pengujian dengan menggunakan pendapat ahli ini dilakukan pada 5 orang dosen psikologi Industri dan organisasi, 1 orang dosen psikologi klinis dan 2 orang manajer Telkom.

b. Analisis Item

Tahap kedua dilakukan pengujian eksternal, dengan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang. Data diukur dengan menggunakan *product moment* dari Pearson, yaitu menghitung korelasi antara distribusi skor setiap item dengan skor total skala (Azwar, 2008). Adapun rumus *product moment* dari Pearson adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - \frac{(\sum i)(\sum X)}{n}}{\sqrt{(\sum i^2 - \frac{(\sum i)^2}{n})(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})}} \quad (\text{Azwar, 2008: 153})$$

Keterangan:

i = Skor persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi pada item tertentu

X = Skor persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi pada skala

n = Jumlah karyawan

Nilai koefisien korelasi yang digunakan dalam penyusunan skala-skala psikologi adalah minimal 0,30 ($r = 0,3$). Semua hasil koefisien dari pernyataan atau pun pasangan kata yang memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 ($r \geq 0,3$) akan diambil sebagai pernyataan terbaik dan dipertahankan dalam angket yang akan disebar. Sedangkan pernyataan atau pasangan kata yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 ($r \leq 0,30$) akan disisihkan dan tidak dipertahankan dalam angket yang disebar. Namun, bila jumlah item yang lolos tidak sesuai dengan jumlah yang diinginkan, maka dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria koefisien korelasi dari 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2007a)

1) Analisis Item Instrumen Persepsi Karyawan Terhadap Transformasi Organisasi

Hasil yang didapat melalui perhitungan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*software Statistical Packages for Social Science*) versi 15.0 pada instrumen persepsi terhadap transformasi organisasi menyatakan bahwa dari 70 item soal yang terdapat dalam instrumen tersebut, keseluruhan item memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30 ($r > 0,30$) sehingga keseluruhan item (70 item) akan dipertahankan dalam angket persepsi terhadap organisasi tersebut.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan antuan *software* SPSS 15.0 menunjukkan norma kelompok untuk persepsi terhadap transformasi organisasi yang didasarkan pada hasil persentil 20, 40, 60 dan 80 secara berturut adalah 212, 241, 263, dan 283. Kemudian responden dibagi dalam lima kelompok yaitu dengan persepsi sangat positif, positif, netral, negatif dan sangat negatif.

- Jika nilai responden berada pada rentang nilai minimum sampai persentil 20 (P_{20}) ($X_{min} \leq X < P_{20} = 167 \leq X < 212$) maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat negatif terhadap transformasi organisasi.
- Jika nilai responden berada pada rentang nilai persentil 20 (P_{20}) sampai persentil 40 (P_{40}) ($P_{20} \leq X < P_{40} = 212 \leq X < 241$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi negatif terhadap transformasi organisasi.
- Jika nilai responden berada pada rentang nilai persentil 40 (P_{40}) sampai persentil 60 (P_{60}) ($P_{40} \leq X < P_{60} = 241 \leq X < 263$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi netral terhadap transformasi organisasi.
- Jika responden berada pada rentang nilai persentil 60 (P_{60}) sampai persentil 80 (P_{80}) ($P_{60} \leq X < P_{80} = 263 \leq X < 283$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi positif terhadap transformasi organisasi.

- Jika responden berada pada rentang nilai persentil 80 (P_{80}) sampai nilai maksimum (X_{max}) ($P_{80} \leq X \leq X_{max} = 283 \leq X \leq 330$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat positif terhadap transformasi organisasi.

Hasil norma kelompok melalui perhitungan terhadap nilai persentil 20, 40, 60, dan 80 untuk tiap dimensi dalam instrumen persepsi terhadap transformasi organisasi adalah sebagai berikut:

a) Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi Dimensi Transformasi Organisasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 menunjukkan norma kelompok untuk persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi dalam dimensi transformasi organisasi adalah sebagai berikut:

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($30 \leq X < 42$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi transformasi organisasi.
- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($42 \leq X < 48$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi transformasi organisasi.
- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($48 \leq X < 52$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi netral terhadap transformasi organisasi dalam dimensi transformasi organisasi.

- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($52 \leq X < 58$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi transformasi organisasi.
- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($58 \leq X < 65$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi transformasi organisasi.

b) Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi Dimensi Fokus Bisnis

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 menunjukkan norma kelompok untuk persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi dalam dimensi fokus bisnis adalah sebagai berikut:

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($26 \leq X < 28$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi fokus bisnis.
- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($28 \leq X < 34$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi fokus bisnis.
- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($34 \leq X < 37$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi netral terhadap transformasi organisasi dalam dimensi fokus bisnis.

- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($37 \leq X < 40$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi fokus bisnis.
- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($40 \leq X < 45$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi fokus bisnis.

c) Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi Dimensi Infrastruktur

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 menunjukkan norma kelompok untuk persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi dalam dimensi infrastruktur adalah sebagai berikut:

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($30 \leq X < 34$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi infrastruktur.
- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($34 \leq X < 39$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi infrastruktur.
- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($39 \leq X < 44$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi netral terhadap transformasi organisasi dalam dimensi infrastruktur.
- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($44 \leq X < 49$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi infrastruktur.

- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($49 \leq X < 55$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi infrastruktur.

d) Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi Dimensi Organisasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 menunjukkan norma kelompok untuk persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi dalam dimensi organisasi adalah sebagai berikut:

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($29 \leq X < 42$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi organisasi.
- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($42 \leq X < 48$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi organisasi.
- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($48 \leq X < 53$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi netral terhadap transformasi organisasi dalam dimensi organisasi.
- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($53 \leq X < 59$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi organisasi.
- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($59 \leq X < 70$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi organisasi.

e) Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi Dimensi Budaya

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 menunjukkan norma kelompok untuk persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi dalam dimensi organisasi adalah sebagai berikut:

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($46 \leq X < 73$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi budaya.
- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($73 \leq X < 81$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi negatif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi budaya.
- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($81 \leq X < 92$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi netral terhadap transformasi organisasi dalam dimensi budaya.
- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($92 \leq X < 100$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi budaya.
- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($100 \leq X < 115$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan persepsi sangat positif terhadap transformasi organisasi dalam dimensi budaya.

2) Analisis Item Instrumen Motivasi Kerja (MAI) Kinlaw

Hasil yang didapat melalui perhitungan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*software*

Statistical Packages for Social Science) versi 15.0 terhadap instrumen persepsi terhadap transformasi organisasi menyatakan bahwa total item yang valid sebanyak 57 dari 60 total item yang ada, dengan kata lain 3 item dari 60 item yang ada tidak valid. Berikut secara lebih rinci dapat tergambar dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi Kerja

Item Valid	Item Tidak Valid
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23, 24,25,26,27,28,29,30,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,4 4,45,46,47,48,50,51,52,54,55,56,57,58,59,60	31,49,53

Karena instrumen motivasi kerja ini merupakan instrumen baku yang telah terstandar internasional, sehingga semua item yang terdapat dalam instrumen akan tetap digunakan walaupun terdapat beberapa item yang tidak valid. Beberapa penelitian sebelumnya mendapatkan nilai validitas dari instrumen motivasi kerja Kinlaw ini adalah sebagai berikut; 0,595 dengan 5 item yang tidak valid (puspitasari, 2008), dalam penelitian lain menyebutkan bahwa nilai validitas dari motivasi kerja Kinlaw ini adalah sebesar 0,317 dengan jumlah item yang tidak valid sebanyak 4 item (Kusumah, 2008).

Berdasarkan hasil perhitungan persentil 20, 40, 60, dan 80 dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 berturut-turut adalah sebagai berikut; 190, 205, 220, dan 232. Kemudian nilai persentil tersebut

menjadi patokan dalam membagi norma kelompok motivasi kerja dalam 5 kelompok, yaitu; sangat tinggi, tinggi, netral, rendah, sangat rendah.

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($149 \leq X < 190$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja sangat rendah.
- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($190 \leq X < 205$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja rendah.
- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($205 \leq X < 220$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja netral.
- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($220 \leq X < 232$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja tinggi.
- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($232 \leq X < 297$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja sangat tinggi.

Hasil norma kelompok melalui perhitungan terhadap nilai persentil 20, 40, 60, dan 80 untuk tiap dimensi dalam instrumen motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Motivasi Kerja Dimensi *Match*

Nilai persentil 20, 40, 60, dan 80 yang didapat berturut-turut adalah 61, 66, 71, dan 73, yang kemudian akan dijadikan patokan dasar yang membagi responden dalam lima kelompok, yaitu:

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($49 \leq X < 61$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *match* sangat rendah.

- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($61 \leq X < 66$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *match* rendah.
- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($66 \leq X < 71$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *match* netral.
- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($71 \leq X < 73$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *match* tinggi.
- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($73 \leq X < 92$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *match* sangat tinggi.

b) Motivasi Kerja Dimensi *Return*

Nilai persentil 20, 40, 60, dan 80 yang didapat dengan menggunakan bantuan *software SPSS 15.0* berturut-turut adalah sebagai berikut; 63, 66, 71, dan 75. Kemudian nilai-nilai persentil tersebut dijadikan dasar pembagian kelompok motivasi kerja menjadi sangat rendah, rendah, netral, tinggi dan sangat tinggi, yaitu:

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($51 \leq X < 63$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *return* sangat rendah.
- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($63 \leq X < 66$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *return* rendah.

- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($66 \leq X < 71$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *return* netral.
- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($71 \leq X < 75$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *return* tinggi.
- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($75 \leq X < 96$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *return* sangat tinggi

c) Motivasi Kerja Dimensi *Expectation*

Nilai persentil 20, 40, 60 dan 80 yang didapat dengan menggunakan bantuan *software SPSS 15.0* berturut-turut adalah sebagai berikut 12, 14, 16, dan 17. Kemudian nilai-nilai persentil tersebut dijadikan dasar pembagian kelompok motivasi kerja sangat rendah, rendah, netral, tinggi dan sangat tinggi, pemaparan pembagian lima kelompok tersebut sebagai berikut:

- Jika $X_{min} \leq X < P_{20}$ ($7 \leq X < 12$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *expectation* sangat rendah.
- Jika $P_{20} \leq X < P_{40}$ ($12 \leq X < 14$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *expectation* rendah.
- Jika $P_{40} \leq X < P_{60}$ ($14 \leq X < 16$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *expectation* netral.

- Jika $P_{60} \leq X < P_{80}$ ($16 \leq X < 17$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *expectation* tinggi.
- Jika $P_{80} \leq X < X_{max}$ ($17 \leq X < 20$), maka responden dikelompokkan dalam responden dengan motivasi kerja pada dimensi *expectation* sangat tinggi

2. Uji Reliabilitas Instrumen Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi

Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen tersebut *reliable* atau tidak. Instrumen di katakan *reliable* ketika instrumen tersebut digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten) (Sugiono, 2009: 175). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kali ini, ialah hanya diberikan satu kali bentuk skala pada sekelompok responden. Sehingga untuk menentukan reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan perhitungan koefisien reliabilitas alpha (Azwar, 2007b). Rumus dari koefisien reliabilitas alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak soal

$\sum Si^2$ = Jumlah Varians butir

St^2 = Varians total

Menurut Azwar (Nugroho, 2005) indeks dalam uji koefisien reliabilitas terdapat dalam rentang dari 0,00 – 1,00.

Tabel 3.5
Interprestasi Koefisien Korelasi

Skor	Kriteria dan Interpretasi
0,00 – 0,20	Korelasi memiliki keeratan sangat lemah
0,21 – 0,40	Korelasi memiliki keeratan lemah
0,41 – 0,70	Korelasi memiliki keeratan kuat
0,71 – 0,90	Korelasi memiliki keeratan sangat kuat
0,91 – 1,00	Korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali

Sumber:
(Nugroho, 2005)

a. Uji Reliabilitas Instrumen Persepsi Terhadap Transformasi Organisasi

Perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi adalah sebesar $r = 0,991$ dalam $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tabel interpretasi koefisiensi korelasi yang dipaparkan oleh Azwar (Nugroho, 2005) dapat disimpulkan bahwa derajat reliabilitas dari instrumen persepsi karyawan terhadap transformasi organisasi adalah sangat kuat sekali.

Lebih jelas hasil perhitungan tersebut dapat terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Reliabilitas Statistik Instrumen Persepsi Karyawan terhadap Transformasi Organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,991	,991	70

b. Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Perhitungan dengan menggunakan bantuan *Software* SPSS 15.0 menunjukkan koefisiensi reliabilitas instrumen motivasi kerja adalah sebesar $r = 0,928$ dalam $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel interpretasi koefisiensi korelasi yang dipaparkan oleh Azwar (Nugroho, 2005) dapat disimpulkan bahwa derajat reliabilitas dari instrumen motivasi kerja adalah sangat kuat sekali.

Lebih jelas hasil perhitungan tersebut dapat terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Reliabilitas Instrumen Statistik Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,935	60

Beberapa penelitian sebelumnya mendapatkan nilai reliabilitas pada instrumen motivasi kerja Kinlaw ini adalah sebagai berikut; 0,980 (Puspitasari, 2008) dan 0,915 (Kusumah, 2008).

E. Populasi dan Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Sugiono (2009) mengartikan populasi sebagai, wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Telkom wilayah Bandung yang telah melaksanakan transformasi organisasi. Divisi Access yang telah melaksanakan transformasi organisasi selama tiga bulan terhitung sejak Januari 2009, berjumlah 205 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sugiono (2009) mengartikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiono, 2009).

Divisi Access area Bandung yang memiliki jumlah karyawan tetap 205 orang, dilakukan teknik sampling dengan menggunakan *Probability sampling*, yang diartikan sebagai “...defined as the kind of sampling in which every element in the population has an equal chance of being selected” (Ary dkk, 2006). Sugiono (2009) mengartikan *probability sampling* sebagai, teknik pengambilan

sample yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Penarikan sampel dilakukan dengan cara *Simple Random Sampling*, “... is that all members of the population have an equal and independent chance of being included in the random sample” (Ary dkk, 2006). Sugiono (2009), menjelaskan bahwa random ini dianggap sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk Divisi Access ini adalah menggunakan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10% (Sugiono, 2009), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d^2)+1} \quad (\text{Bungin, 2005:105})$$

Di mana:

d : Nilai presisi (90% atau $a = 0.10$)

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

Setelah melakukan perhitungan dengan rumus tersebut didapat sampel penelitian untuk Divisi Access berjumlah 67 orang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak jumlah angket yang kembali dan dapat digunakan yaitu 73 orang atau lebih banyak 6 orang dari jumlah sampel hasil perhitungan.

F. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini mencakup beberapa kegiatan sebagai berikut :

1. Persiapan Pengumpulan Data

Persiapan pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan proposal penelitian
- b. Perizinan penelitian
- c. Penyusunan dan pengembangan alat pengumpul data
- d. Menentukan waktu pengambilan data

2. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- a. Menemui subjek penelitian dan menjelaskan tujuan dari penelitian serta meminta kesediaan untuk menjadi subjek penelitian
- b. Memberikan subjek penelitian angket dan menjelaskan cara pengisiannya.
- c. Mengumpulkan angket yang telah diisi oleh subjek penelitian
- d. Penutup

3. Prosedur Pengolahan Data Penelitian

Pengolahan data penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a. Verifikasi Data / Pengecekan

Verifikasi data atau pengecekan dilakukan dalam rangka mengecek kelengkapan dari jumlah alat ukur dan pengisian alat ukur yang diisi oleh

subjek penelitian. Setelah semuanya lengkap baru bisa dilakukan pengolahan data.

b. Tabulasi Data

Tabulasi data merupakan tahapan selanjutnya, dimana peneliti merekap semua data yang diperoleh kemudian dilakukan pengolahan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0.

c. Penyekoran Data

Penyekoran data dilakukan dengan menggunakan katagorisasi skor yang telah dibuat dan ditetapkan sebelumnya sebagai panduan dalam menentukan nilai dari setiap jawaban sampel.

d. Pengelompokan Data

Semua jenis data yang diperoleh dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu, persepsi terhadap transformasi dan motivasi kerja.

4. Prosedur Penyelesaian

Prosedur penyelesaian dari penelitian ini tergambar dalam tahapan sebagai berikut:

- a. Menampilkan hasil analisis penelitian
- b. Membahas hasil analisis penelitian berdasarkan teori yang digunakan
- c. Membuat kesimpulan dan memberikan rekomendasi dari penelitian untuk berbagai pihak terkait.