

BAB III

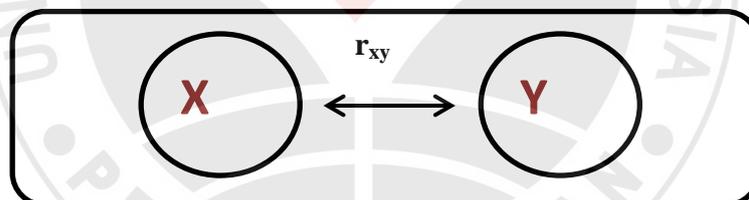
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian kuantitatif menggunakan angka dalam pengumpulan data, penafsiran data dan penampilan hasilnya.

Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi analisis bivariat untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variable-variabel yang dikorelasikan dalam penelitian ini terdiri dari penilaian kinerja sebagai variabel X dan keadilan prosedural sebagai variabel Y dengan desain sebagai berikut :

Tabel 3.1
Korelasi Antara Dua Variabel



B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variable-variabel yang dikorelasikan dalam penelitian ini terdiri dari variabel X dan variabel Y.

Variabel X : persepsi terhadap sistem penilaian kinerja

Variabel Y : persepsi terhadap keadilan prosedural

2. Definisi Operasional Variabel

a. Persepsi Penilaian Kinerja

Merujuk pada teori persepsi menurut Devito (1997) dan teori penilaian kinerja menurut Cascio (1998) maka definisi operasional pada penelitian ini adalah hasil penilaian positif atau negatif karyawan mengenai lima dimensi penilaian kinerja yaitu, *relevance*, *sensitivity*, *reliability*, *acceptability* dan *practically* yang melalui tiga proses persepsi yaitu, karyawan menyeleksi informasi, karyawan menginterpretasi informasi dan karyawan memberikan reaksi terhadap penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan.

b. Persepsi Keadilan Prosedural

Merujuk pada teori persepsi menurut Devito (1997) dan teori keadilan prosedural menurut Leventhal, Karuza dan Fry (1980) maka definisi operasional pada penelitian ini adalah hasil penilaian positif atau negatif karyawan mengenai enam dimensi keadilan prosedural yaitu, konsistensi, minimalisasi bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, representatif dan etis yang melalui tiga proses persepsi yaitu, karyawan menyeleksi informasi, karyawan menginterpretasi informasi dan karyawan memberikan reaksi terhadap keadilan prosedural yang diterapkan perusahaan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan selevel staff PT. POS Indonesia Bandung Direktorat Sumber Daya Manusia yang terbagi atas 4 divisi yaitu, *learning centre*, *human resources strategy*, pengelolaan karir dan asesmen SDM dan pelayanan SDM yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probabilty sampling* dengan *carapurposive sampling*. Dimana sampel yang diambil dari PT. POS Indonesia Bandung dianggap mempunyai sangkut paut langsung dengan karakteristik penelitian yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang persepsi karyawan mengenai penilaian kinerja dan keadilan prosedural.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam instrumen alat ukur. Sehingga apabila alat ukur tersebut digunakan dalam penelitian akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 1999). Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ialah dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai suatu fenomena sosial.

Skala yang pertama mengenai persepsi penilaian kinerja merupakan skala yang disusun oleh Ismayanty (2008) berdasarkan teori Devito (1997) mengenai persepsi yang dikaitkan dengan teori efektifitas penilaian kinerja menurut Cascio (1998). Kemudian skala tersebut dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan subjek dalam penelitian ini. Teori efektifitas penilaian kinerja yang digunakan mencakup dimensi *relevance*, *sensitivty*, *reliability*, *acceptability* dan *practicality*.

Skala yang kedua mengenai persepsi keadilan prosedural disusun berdasarkan teori Devito (1997) mengenai persepsi yang dikaitkan dengan teori

keadilan prosedural menurut Leventhal, Karuza dan Fry (1980) yang mencakup dimensi konsistensi, minimalisasi bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, representatif dan etis.

1. Pengembangan Alat Ukur Penelitian

a. Instrumen Persepsi Penilaian Kinerja

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai penilaian kinerja diturunkan langsung dari proses persepsi yang dikemukakan Devito (1997) dan teori yang dikemukakan oleh Cascio (1998) mengenai sistem penilaian kinerja yang efektif.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Persepsi Penilaian Kinerja

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM	Σ ITEM
Variabel Bebas (X) Persepsi Penilaian Kinerja	<i>Relevance</i>	Karyawan menyeleksi informasi tentang kesesuaian sistem penilaian kinerja dengan tugas dan standar pekerjaan.	2, 3	2
		Karyawan menginterpretasikan informasi tentang kesesuaian sistem penilaian kinerja dengan tugas dan standar kerja.	1, 4	2
		Karyawan memberikan reaksi terhadap informasi tentang kesesuaian sistem penilaian kinerja dengan tugas dan standar pekerjaan.	17, 16	2
	<i>Sensitivity</i>	Karyawan menyeleksi informasi tentang sistem penilaian kinerja harus memiliki kepekaan dan kemampuan untuk membedakan kerja yang efektif dan yang tidak efektif.	10, 15	2
		Karyawan menginterpretasi informasi tentang sistem penilaian kinerja harus memiliki kepekaan dan kemampuan untuk membedakan kerja yang efektif dan yang tidak efektif.	11, 31, 32, 25	4
		Karyawan memberikan reaksi terhadap informasi tentang sistem penilaian kinerja harus memiliki kepekaan dan kemampuan untuk membedakan kerja yang efektif dan yang tidak efektif.	18, 24	2

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM	Σ ITEM
	<i>Reliability</i>	Karyawan menyeleksi informasi tentang sistem penilaian kinerja harus dapat dipercaya serta mempunyai alat ukur yang dapat diandalkan, konsisten dan stabil.	22, 23	2
		Karyawan menginterpretasikan informasi tentang sistem penilaian kinerja harus dapat dipercaya serta mempunyai alat ukur yang dapat diandalkan, konsisten dan stabil.	19, 20, 34	3
		Karyawan memberikan reaksi terhadap informasi tentang sistem penilaian kinerja harus dapat dipercaya serta mempunyai alat ukur yang dapat diandalkan, konsisten dan stabil.	21, 9	2
	<i>Acceptability</i>	Karyawan menyeleksi informasi tentang sistem penilaian kinerja harus dapat diterima dan dimengerti baik oleh penilai dan yang dinilai.	5, 27, 35	3
		Karyawan menginterpretasikan informasi tentang sistem penilaian kinerja harus dapat diterima dan dimengerti baik oleh penilai dan yang dinilai.	6, 8	2
		Karyawan memberikan reaksi terhadap informasi tentang sistem penilaian kinerja harus dapat diterima dan dimengerti baik oleh penilai maupun yang dinilai.	7	1
	<i>Practically</i>	Penyeleksian karyawan terhadap informasi tentang suatu sistem penilaian kinerja harus praktis dan mudah dilaksanakan, tidak rumit atau berbelit-belit, baik yang menyangkut administrasi dan interpretasi serta tidak memerlukan biaya yang besar.	12, 14	2
		Penginterpretasian karyawan terhadap informasi tentang suatu sistem penilaian kinerja harus praktis dan mudah dilaksanakan, tidak rumit atau berbelit-belit, baik yang menyangkut administrasi dan interpretasi serta tidak memerlukan biaya yang besar.	13, 26	2

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM	Σ ITEM
		Karyawan memberikan reaksi terhadap suatu sistem penilaian kinerja harus praktis dan mudah dilaksanakan, tidak rumit atau berbelit-belit, baik yang menyangkut administrasi dan interpretasi serta tidak memerlukan biaya yang besar.	28	1

Untuk mengukur persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja yang digunakan skala Likert. Dimana pada skala ini disediakan lima alternatif pilihan jawaban yang masing-masing memiliki bobot nilai dan terbagi menjadi dua macam pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Adapun lima pilihan jawaban tersebut adalah :

Tabel 3.3
Bobot Skor Pilihan Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

b. Instrumen Persepsi Keadilan Prosedural

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai keadilan prosedural diturunkan langsung dari proses persepsi menurut Devito (1997) dan teori yang dikemukakan oleh Leventhal, Karuza dan Fry (1980) mengenai keadilan prosedural.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Persepsi Keadilan Prosedural

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM	Σ ITEM
Variabel Bebas (Y) Persepsi Keadilan Prosedural	Konsistensi	Karyawan menyeleksi informasi tentang kesesuaian pemberian perlakuan yang adil antara hak dan kewajiban dalam suatu prosedur keadilan.	2	1
		Karyawan menginterpretasi informasi tentang kesesuaian pemberian perlakuan yang adil antara hak dan kewajiban dalam suatu prosedur keadilan.	3, 4	2
		Karyawan memberikan reaksi terhadap informasi tentang kesesuaian pemberian perlakuan yang adil antara hak dan kewajiban dalam suatu prosedur keadilan.	6	1
	Minimalisasi Bias	Karyawan menyeleksi informasi tentang sumber bias yang muncul demi kepentingan individu dan demi doktrin yang memihak.	19, 20	2
		Karyawan menginterpretasi informasi tentang sumber bias yang muncul demi kepentingan individu dan demi doktrin yang memihak.	22	1
		Karyawan memberikan reaksi tentang sumber bias yang muncul demi kepentingan individu dan demi doktrin yang memihak.	24	1
	Informasi yang akurat	Karyawan menyeleksi informasi tentang kesesuaian yang akurat mengenai beban kerja.	25, 26	2
		Karyawan menginterpretasi informasi tentang kesesuaian yang akurat mengenai bebankerja.	27	1
		Karyawan memberikan reaksi tentang informasi kesesuaian yang akurat mengenai beban kerja.	29, 30	2
	Dapat diperbaiki	Karyawan menyeleksi informasi tentang keharusan prosedur keadilan yang dibuat dengan tujuan memperbaiki atau meminimalisir kesalahan.	7, 8	2
		Karyawan menginterpretasi informasi tentang keharusan prosedur keadilan yang dibuat dengan tujuan memperbaiki atau meminimalisir kesalahan.	9, 10	2

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM	Σ ITEM
		Karyawan memberikan reaksi tentang keharusan prosedur keadilan yang dibuat dengan tujuan memperbaiki atau meminimalisir kesalahan.	11, 12	2
	Representatif	Karyawan menyeleksi informasi tentang upaya perusahaan untuk melibatkan karyawan dalam menerapkan prosedur pemenuhan hak.	13, 14	2
		Karyawan menginterpretasi informasi tentang upaya perusahaan untuk melibatkan karyawan dalam menerapkan prosedur pemenuhan hak.	15, 16	2
		Karyawan memberikan reaksi informasi tentang upaya perusahaan untuk melibatkan karyawan dalam menerapkan prosedur pemenuhan hak.	17, 18	2
	Etis	Karyawan menyeleksi informasi tentang kesesuaian antara etika, moral, nilai dan visi misi perusahaan dengan pemberian perlakuan yang adil.	31, 32, 33	3
		Karyawan menginterpretasi informasi tentang kesesuaian antara etika, moral, nilai dan visi misi perusahaan dengan pemberian perlakuan yang adil.	34, 35	2
		Karyawan memberikan reaksi tentang kesesuaian informasi antara etika, moral, nilai dan visi misi perusahaan dengan pemberian perlakuan yang adil.	36, 37	2

Untuk mengukur persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural yang digunakan skala Likert. Dimana pada skala ini disediakan lima alternatif pilihan jawaban yang masing-masing memiliki bobot nilai dan terbagi menjadi dua macam pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

Adapun lima pilihan jawaban tersebut adalah :

Tabel 3.5
Bobot Skor Pilihan Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

E. Uji Coba Instrumen

Sebelum digunakan pada subjek yang sebenarnya, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diuji cobakan terlebih dahulu. Mengenai perlunya uji coba, Hadi (1995) menjelaskan bahwa tujuan dilakukannya uji coba alat ukur adalah:

1. memperoleh keyakinan mengenai alat ukur;
2. untuk menentukan alokasi waktu yang paling layak;
3. untuk menemukan kelemahan-kelemahan dalam petunjuk atau administrasi tes.

Selain itu, tujuan lain dari dilakukannya uji coba ialah untuk menyeleksi item-item yang dianggap valid dan reliabel yang dapat digunakan dalam penelitian. Uji coba dilakukan kepada 146 orang karyawan perusahaan BUMN X.

Data yang diperoleh dari uji coba selanjutnya dianalisis untuk mengetahui kualitas alat ukur tersebut. Perhitungan analisis hasil uji coba menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows*.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Menurut Azwar (2003), validitas isi merupakan validitas yang di estimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgement*. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validasi ini adalah sejauh mana butir-butir instrumen mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur, atau dapat dikatakan sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut tes yang hendak diukur.

a. Penimbangan (*judgement*) Instrumen Persepsi Penilaian Kinerja

Pada instrumen persepsi penilaian kinerja tidak dilakukan *judgement* oleh para ahli seperti yang dilakukan terhadap instrumen persepsi keadilan prosedural. Hal ini tidak dilakukan karena instrumen persepsi penilaian kinerja yang digunakan merupakan instrumen yang telah tersedia yang disusun oleh Devie Ismayanty (2008). Instrumen tersebut dimodifikasi secara bahasa agar tepat digunakan bagi subjek penelitian ini.

Karena dilakukan modifikasi oleh pihak PT. POS Indonesia sehingga *judgment* yang dipergunakan ialah *judgement* dari pihak perusahaan PT. POS Indonesia yang dilakukan oleh Ibu Chandra Dewi selaku *manager Assesment Centre* PT. POS Indonesia.

b. Penimbangan (*judgement*) Instrumen Keadilan Prosedural

Berdasarkan kisi-kisi instrumen keadilan prosedural pada tabel 3.4 selanjutnya peneliti mengajukan untuk dilakukan *judgement* instrumen kepada

dua Psikologi Industri dan Organisasi yaitu, Medianta Tarigan, M.Psi dan Fadillah, M.Psi serta seorang pakar statistika yaitu Helli Ihsan, M.Si.

Judgement dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengevaluasi tingkat kelayakan instrumen yang dilihat dari redaksi dan isinya. Secara umum hasil yang diperoleh dari *judgement* yang dilakukan meliputi hal berikut:

- 1) kata-kata yang digunakan dalam pernyataan diperbaiki agar tidak mengandung makna ambigu;
- 2) kata pemenuhan hak yang merujuk pada variabel *y* yaitu keadilan prosedural langsung diganti menjadi keadilan prosedural;
- 3) pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen disesuaikan dengan kondisi subjek penelitian. Untuk memenuhi hal tersebut instrumen dievaluasi langsung oleh *manager assesment centre* PT. POS Indonesia.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas tes dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2003). Instrumen yang reliabel ialah instrument yang apabila dilakukan beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama akan diperoleh hasil yang sama (Azwar, 2003).

Uji reliabilitas dilakukan melalui uji coba instrumen dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* bisa digunakan baik untuk data dikotomi maupun multikotomi.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan nilai koefisien reliabilitas. Nilai koefisien α berkisar antara 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai koefisien keandalannya, semakin baik alat ukurnya. Berikut merupakan kriteria koefisien reliabilitas menurut Guilford (Sugiyono, 2007).

Tabel 3.6
Koefisien Reliabilitas Instrumen Menurut Guilford

Koefisien Reliabilitas α	Kriteria
> 0,900	Sangat Reliabel
0,700 – 0,900	Reliabel
0,400 – 0,700	Cukup Reliabel
0,200 – 0,400	Kurang Reliabel
< 0,200	Tidak Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *SPSS 16.0 for windows*, reliabilitas instrumen yang diujicobakan kepada 146 karyawan BUMN PT. X diperoleh skor 0,885 untuk instrumen persepsi penilaian kinerja. Dan untuk instrumen keadilan prosedural diperoleh skor sebesar 0,871. Dengan demikian merujuk pada kriteria reliabilitas menurut Guilford, instrumen persepsi penilaian kinerja dan keadilan prosedural termasuk dalam kriteria reliabel.

Data yang diperoleh dari PT. POS Indonesia kemudian di uji reliabilitasnya kembali dan diperoleh skor sebesar 0,927 untuk instrumen penilaian kinerja dan 0,907 untuk instrumen keadilan prosedural. Dengan demikian merujuk pada kriteria reliabilitas menurut Guilford, instrumen persepsi penilaian kinerja dan keadilan prosedural termasuk dalam kriteria sangat reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sampel yang akan dianalisis berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dilakukan dengan rumus *one sample Kolmogorov-Smirnov* yang perhitungannya dibantu dengan *software SPSS 16.0 for Windows*. Uji normalitas ini dilakukan untuk menentukan teknik analisis statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini. Apabila tingkat signifikansi $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows* menunjukkan diperoleh skor signifikansi 0,144 untuk persepsi penilaian kinerja dan 0,052 untuk persepsi keadilan prosedural. Berdasarkan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal sehingga uji statistik parametrik dapat dilakukan dalam penelitian ini.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel x (persepsi penilaian kinerja) terhadap variabel y (persepsi keadilan prosedural). Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Maksudnya, apakah garis regresi antara variabel bebas dan terikat membentuk garis linier atau tidak. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel x dan variabel y. Uji linieritas ini menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdapat hubungan linier.

Setelah dilakukan uji normalitas dan linieritas, diperoleh hasil bahwa kedua data normal dan linier sehingga dapat dianalisis menggunakan uji statistik parametrik dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

3. Kategorisasi

a. Kategorisasi Persepsi Penilaian Kinerja

Kategorisasi digunakan untuk mengetahui profil persepsi penilaian kinerja karyawan PT. POS Indonesia. Kategorisasi ini dibagi menjadi lima tingkatan yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Besarnya interval setiap tingkat kategori ditentukan oleh besarnya perhitungan mean dan *standard deviation* dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kategorisasi Persepsi Penilaian Kinerja

Rentang	Kategori
$\mu + 1,5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	Sangat Rendah

Dimana :

μ = Mean

σ = Standard Deviation

Untuk memperoleh gambaran spesifik mengenai skala persepsi penilaian kinerja, maka peneliti membahas variabel tersebut secara terpisah berdasarkan dimensinya.

Kelima kategorisasi persepsi penilaian kinerja tersebut adalah diperoleh berdasarkan rumus:

Tabel 3.8
Kategorisasi Dimensi Persepsi Penilaian Kinerja

Rentang	Kategori
$\mu+1,5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu+0,5\sigma < X \leq \mu+1,5\sigma$	Tinggi
$\mu-0,5\sigma < X \leq \mu+0,5\sigma$	Sedang
$\mu-1,5\sigma < X \leq \mu-0,5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu-1,5\sigma$	Sangat Rendah

b. Kategorisasi Persepsi Keadilan Prosedural

Kategorisasi digunakan untuk mengetahui profil persepsi keadilan prosedural karyawan PT. POS Indonesia. Kategorisasi ini dibagi menjadi 5 tingkatan yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Besarnya interval setiap tingkat kategori ditentukan oleh besarnya perhitungan mean dan *standard deviation* dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kategorisasi Persepsi Keadilan Prosedural

Rentang	Kategori
$\mu+1,5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu+0,5\sigma < X \leq \mu+1,5\sigma$	Tinggi
$\mu-0,5\sigma < X \leq \mu+0,5\sigma$	Sedang
$\mu-1,5\sigma < X \leq \mu-0,5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu-1,5\sigma$	Sangat Rendah

Dimana:

μ = Mean

σ = Standard deviation

Untuk memperoleh gambaran spesifik mengenai skala persepsi keadilan prosedural, maka peneliti membahas variabel tersebut secara terpisah berdasarkan

dimensinya. Enam dimensi kategorisasi persepsi keadilan prosedural tersebut diperoleh dengan rumus :

Tabel 3.10
Kategorisasi Dimensi Persepsi Keadilan Prosedural

Rentang	Kategori
$\mu+1,5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu+0,5\sigma < X \leq \mu+1,5\sigma$	Tinggi
$\mu-0,5\sigma < X \leq \mu+0,5\sigma$	Sedang
$\mu-1,5\sigma < X \leq \mu-0,5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu-1,5\sigma$	Sangat Rendah

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis korelasi menggunakan rumus *Product Moment Pearson* yang perhitungannya dibantu dengan *software SPSS versi 16.0 for windows*.

Kuat lemahnya suatu hubungan diantara kedua variabel diperoleh dari hasil perhitungan korelasi dengan *Product Moment Pearson* tersebut. Kriteria kuat lemahnya korelasi menurut Guilford dalam Susetyo (2010: 118) terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

R	Interpretasi
0,91 – 1,000	Korelasi sangat kuat
0,71 – 0,90	Korelasi kuat
0,41 – 0,70	Korelasi sedang
0,21 – 0,40	Korelasi rendah
0 – 0,20	Tidak ada korelasi

Korelasi yang bernilai positif atau searah ialah jika semakin besar nilai variabel x maka akan semakin besar pula nilai variabel y. Sebaliknya korelasi dinyatakan negatif atau berlawanan arah apabila variabel x bernilai besar maka variabel y semakin mengecil nilainya.

5. Uji Koefisien Determinasi

Setelah dilakukan uji normalitas, linieritas dan uji hipotesis. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel persepsi penilaian kinerja terhadap variabel keadilan prosedural. Rumus yang digunakan untuk memperoleh koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi *Product Moment Pearson*

G. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian terbagi atas lima tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap pengolahan data, tahap pembahasan, dan tahap pelaporan.

1. Tahapan Persiapan

- a. mempersiapkan perizinan yang diperlukan untuk melakukan penelitian di lapangan;
- b. mencari fenomena di lapangan yang akan menjadi latar belakang penelitian;

- c. mencari dan menentukan variabel yang akan diukur dalam penelitian;
- d. melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai masalah dan variabel penelitian;
- e. menentukan metode penelitian dan alat pengumpul data yang akan digunakan dalam penelitian;
- f. menentukan populasi yang akan digunakan;
- g. menyusun proposal penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian yang akan diteliti;
- h. mempresentasikan masalah yang akan diteliti dalam mata kuliah seminar skripsi;
- i. mengajukan proposal yang telah direvisi kepada dewan bimbingan skripsi untuk mendapatkan persetujuan dan pengesahan;
- j. mengajukan surat izin penelitian yang berawal dari jurusan psikologi, dilanjutkan ke tingkat fakultas dan rektorat. surat izin yang telah disahkan kemudian direkomendasikan kepada jurusan psikologi fip upi;
- k. melakukan uji coba instrumen yang akan digunakan dalam penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

2. Tahapan Pelaksanaan

- a. mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian;
- b. menetapkan jadwal pengambilan data;
- c. menyiapkan dan memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subjek dalam pengambilan data;

- d. melaksanakan pengambilan data.

3. Tahapan Pengolahan Data

- a. melakukan skoring untuk setiap hasil kuesioner;
- b. menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh;
- c. melakukan analisis data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antara variabel penelitian.

4. Tahapan Pembahasan

- a. menginterpretasi dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang diajukan sebelumnya;
- b. merumuskan kesimpulan hasil penelitian dengan memperhitungkan data penunjang hasil observasi lapangan.

5. Tahapan Pelaporan

- a. membuat laporan hasil penelitian dalam bentuk skripsi;
- b. melakukan sidang pengujian skripsi.