

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian korelasional dengan menggunakan teknik regresi berganda. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel yang lainnya, besar atau tinggi hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 2002).

#### **B. Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel penelitian ini bertujuan untuk memperjelas dan membatasi masalah serta menghindari pengumpulan data yang tidak diperlukan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel (X1) : Persepsi Keadilan
- b. Variabel (Y) : Kinerja

#### **C. Definisi Operasional**

Untuk tidak terjadinya penyimpangan dan untuk lebih mempermudah dalam penelitian ini maka penulis mengemukakan definisi operasional variabel beserta indikator dari variabel.

1. Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan meninjau dari kualitas kerja, ketepatan, inisiatif,

kemampuan dan komunikasi guru dalam sebuah organisasi. Aspek kinerja diambil dari teorinya Mitchel ( 1978), yaitu :

- a. Kualitas Kerja, dengan indikator :
    1. Cermat dan teliti.
    2. Kerapian kerja.
    3. Manfaat kerja.
  - b. Ketepatan, dengan indikator :
    1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
    2. Pemanfaatan waktu
  - c. Inisiatif , dengan indikator :
    1. Pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi.
    2. Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu.
  - d. Kemampuan dengan indikator ;
    1. Kemampuan yang dimiliki.
    2. Keterampilan yang dimiliki.
    3. Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
  - e. Komunikasi dengan indikator :
    1. Mengkomunikasikan pekerjaan.
    2. Meningkatkan gairah kerja.
2. Persepsi keadilan adalah penafsiran individu dari berbagai sikap dan perilaku dari organisasi terhadap mereka, dimana setiap individu menginginkan perlakuan yang sesuai berdasarkan kebutuhan, kelayakan dan hak mereka secara distribusi, prusedur dan interaksi dalam organisasi. Adapun aspek-

aspek persepsi keadilan diambil dari teorinya Colquitt (2001) yakni sebagai berikut :

a. Persepsi Keadilan distribusi adalah pandangan bawahan tentang apa yang didapatkan oleh karyawan seperti gaji, *reward*, jadwal kerja, beban kerja dan tanggung jawab berdasarkan pada :

- 1) Persamaan
- 2) Kelayakan
- 3) Kontribusi
- 4) Penilaian

b. Persepsi Keadilan procedural adalah pandangan individu tentang dimana aturan dan kebijakan diterapkan sama pada semua karyawan berdasarkan pada :

- 1) Mengendalikan proses
- 2) Mengendalikan keputusan
- 3) Konsistensi
- 4) Bebas prasangka
- 5) Akurasi informasi
- 6) Mampu mengoreksi
- 7) Etika dan moral

c. Persepsi Keadilan interaksional adalah penilaian individu tentang sejauh mana seorang karyawan diperlakukan secara sama dan seimbang berdasarkan pada :

- 1) Kesopanan

- 2) Bermartabat
- 3) Hormat
- 4) Kepantasan kata-kata
- 5) Kejujuran
- 6) Pembenaran Atasan
- 7) Masuk Akal
- 8) Tepat waktu
- 9) Spesifik

#### **D. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian yakni seluruh guru yang ada di Pondok Pesantren Nurul Hidayah Bengkalis yang berjumlah 71 orang. Namun dalam penelitian yang dapat dijadikan sebagai subjek penelitian sebanyak 70 guru, disebabkan satu orang guru sedang tidak berada di tempat karena izin menikah. Adapun rincian jumlah guru dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**

**Rincian Jumlah Guru di Pondok Pesantren Nurul Hidayah Bengkalis**

No	Golongan Guru	Jumlah	Jenis Kelamin		Tingkat Pendidikan		
			L	P	SLTA	D3	S1
1	Pengabdian	10	6	4	10	-	-
2	Senior	61	31	28	20	15	26
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>26</b>

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang tepat dan sesuai yang diteliti, maka diperlukan alat ukur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala psikologi. Skala yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel

yang menjadi fokus penelitian. Arti penting dari metode skala adalah dapat digunakan untuk memastikan reliabilitas dan validitas alat ukur yang digunakan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode skala, untuk pembuatan skala dari variabel Kinerja peneliti memodifikasi skala dari Ulupui (2005), sedangkan skala variabel persepsi keadilan peneliti memodifikasi skala dari Irawan (2014).

### 1. Alat Ukur untuk Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini penulis mengungkapkan variabel kinerja guru berdasarkan modifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Ulupui (2005). Skala kinerja adalah alat ukur untuk mengungkap sejauh mana guru memiliki kinerja di dalam organisasi sekolah.

Model skala yang digunakan untuk Kinerja mengacu pada skala Likert. Skala ini terdiri dari *favourabel* diberi skor sebagai berikut : Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Netral (N) = 3, Sesuai (S) = 4, dan Sangat Sesuai (SS) = 5. Untuk pernyataan *unfavourabel* diberikan skor sebagai berikut : Sangat Tidak Sesuai (STS) = 5, Tidak Sesuai (TS) = 4, Netral (N) = 3, Sesuai (S) = 2, dan Sangat Sesuai (SS) = 1.

Jumlah item dalam skala kinerja sebanyak 54 item dan berikut *blue print* skala Kinerja pada table 3.3 :

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Variabel Kinerja**

No	Aspek	Indikator	Sebaran Data	
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>
1	Kualitas Kerja	1. Cermat dan teliti.	1, 2,4	3, 5
		2. Kerapian kerja.	6, 8, 9	7, 10
		3. Manfaat kerja.	11, 13, 15	12, 14
2	Ketepatan	1. Ketepatan waktu dalam	16, 18	17, 19

No	Aspek	Indikator	Sebaran Data	
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>
		2. menyelesaikan tugas.		
		1. Pemanfaatan waktu	20, 22	21, 23
3	Inisiatif	2. Pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi.	25, 26	24, 27
		3. Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu.	28, 28, 31	30, 32
		1. Kemampuan yang dimiliki.	34, 35	33, 30
4	Kemampuan	2. Keterampilan yang dimiliki.	37, 39	38, 40
		3. Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.	41, 44	42, 43
		1. Mengkomunikasikan pekerjaan.	45, 46, 47, 48	49,
5	Komunikasi	2. Meningkatkan gairah kerja.	50, 52, 53	51, 54
		<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>23</b>
<b>Total</b>			<b>54</b>	

## 2. Alat Ukur untuk Variabel Persepsi Keadilan.

Dalam penelitian ini peneliti mengungkapkan variabel persepsi keadilan yang memodifikasi skala dari skala yang dikembangkan oleh Irawan (2014). Alat ukur ini adalah alat ukur untuk mengungkapkan bagaimana persepsi keadilan. Model skala yang digunakan untuk persepsi keadilan mengacu pada skala Likert. Skala ini terdiri dari pernyataan *favourabel* yang memiliki alternatif jawaban. Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Netral (N) = 3, Sesuai (S) = 4, dan Sangat Sesuai (SS) = 5. Untuk pernyataan *unfavourabel* diberikan skor sebagai berikut : Sangat Tidak Sesuai (STS) = 5, Tidak Sesuai (TS) = 4, Netral (N) = 3, Sesuai (S) = 2, dan Sangat Sesuai (SS) = 1.

Jumlah aitem dalam skala persepsi keadilan adalah 45 item berikut *blue print* skala persepsi Keadilan pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Variabel Persepsi Keadilan**

Aspek	Sebaran data		Jumlah
	Favo	Unfavo	
Procedural	12, 13, 15, 17,19, 21, 22, 24, 27, 29	14, 16, 18, 20, 23, 25, 26, 28, 30	<b>19</b>
Distribusional	1, 2, 5, 7, 10	3, 4, 6, 8, 9, 11	<b>11</b>
Interaksional	31, 32, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 45	33, 35, 41, 44	<b>15</b>
<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>45</b>

## F. Validitas dan Realibilitas

### 1. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, alat ukur diujicobakan terlebih dahulu agar dapat mengetahui tingkat validitas dan reabilitas alat ukur yang digunakan sehingga diperoleh aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur. Uji coba ini dilakukan kepada subjek yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik penelitian.

*Try out* alat ukur Persepsi Keadilan dan Kinerja pada guru dilakukan di Pondok Pesantren Al Jauhar, Duri. Kab. Bengkalis, terhadap 59 orang guru. Peneliti melakukan *try out* di pondok ini karena memiliki karakteristik yang sama dengan tempat penelitian yang akan dilakukan peneliti. Dengan memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Pengajar yang ada di pondok tersebut berasal dari alumni pondok tersebut dan dari luar pondok lain.
2. Terdapat pengajar pengabdian.
3. Pengajar tinggal di asrama bersama siswa.

4. Sistem pendidikannya *fullday*, sehingga pengajar terus berinteraksi dengan siswa, guru maupun dengan kepala sekolah.

**a. Uji Validitas**

Validitas dapat diartikan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat dalam melakukan kualitas fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan penelitian adalah validitas isi, yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan kawasan ini objek hendak diukur oleh skala itu ( Azwar, 2012). Validitas isi dilakukan dengan meminta pendapat pembimbing dan narasumber.

**b. Uji Daya Deskriminasi Aitem**

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur kinerja dan persepsi keadilan, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem. Daya diskriminasi aitem adalah sejauhmana aitem mapu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya deskriminasi aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2012). Untuk mengetahui apakah instrument dalam penelitian ini dinyatakan shahih, maka digunakan uji daya beda deskriminasi aitem. Perhitungan daya beda menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* dengan melihat *correted item total correlation*.

Apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0.30 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala. Maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tertinggi. Sebaliknya apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2012). Jadi dalam penelitian ini, peneliti menetapkan indeks  $r = 0,25$  agar aitem yang digunakan nantinya dalam penelitian memiliki daya beda aitem yang memuaskan. Maka, aitem yang nilai koefisien korelasi aitem total  $> 0,25$  dianggap gugur dan tidak dimasukkan ke dalam skala penelitian.

Skala untuk variabel kinerja dengan jumlah aitem 54 butir pernyataan yang telah diujicobakan terdapat 24 aitem yang gugur, sehingga tersisa 30 aitem yang sah. Koefisien korelasi aitem total ( $r_{xy}$ ) bergerak antara 0,32-0,73, adapun rincian yang sah dan gugur untuk skala kinerja dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut :

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Kinerja yang Sah dan Gugur**

No	Aspek	Indikator	Shahih		Gugur	
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	<i>Favor</i>	<i>Unfavo</i>
1	Kualitas Kerja	1. Cermat dan teliti.	1, 2,4	3,5	-	-
		2. Kerapian kerja.	6, 8	15	9	13,15
		3. Manfaat kerja	7, 10 11, 14			-
2	Ketepatan	1 Ketepatan waktu dalam menyelesaikan	16	19	18	17

No	Aspek	indikator	Sahih		Gugur	
			<i>favou</i>	<i>Unfavu</i>	<i>Favou</i>	<i>Unfavu</i>
		tugas.	22	23	20	21
		2. Pemanfaatan waktu				
3	Inisiatif	1 Pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi.	25, 26	27	-	24
		2 Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu.	29	30	31, 28,	32
4	Kemampuan	1 Kemampuan yang dimiliki.	35	33	34	-
		2 Keterampilan yang dimiliki.	36, 39	-	37	38, 40
		3 Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.	-	42, 43	41, 44	-
5	Komunikasi	1 Mengkomunikasikan pekerjaan.	46, 49,	-	45, 47	48
		2 Meningkatkan gairah kerja.	50, 52,	-	53	51, 54
<b>Jumlah</b>			<b>21</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>Total</b>				<b>30</b>		<b>24</b>

Sedangkan pada skala persepsi keadilan terdapat 33 aitem yang shahih dan 12 yang gugur. Koefisien korelasi total ( $r_{xy}$ ) bergerak antara 0,35-0,80. Adapun rincian aitem yang shahih dan gugur untuk skala persepsi keadilan dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Skala Persepsi Keadilan Yang Shahih Dan Gugur**

Aspek	Shahih		Gugur	
	Favo	Unfavo	Favo	Unfavo
Procedural	13, 15, 17,19, 21, 22, 24, 27, 29	14, 16, 18, 20, 23, 25, 26, 28	12	30
Distribusional	7	4, 8, 9, 11	1, 2, 5, 10	3,6
Interaksional	31, 32, 34, 36, 37, 38, 39, 42, 43, 45	40	33	35, 41, 44
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

Setelah diperoleh aitem-aitem yang shahih, aitem tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan nomor aitem sebelumnya, maka dari itu dibuat *blueprint* baru untuk penelitian berisikan aitem-aitem yang shahih saja. Berikut *blueprint* skala kinerja dan persepsi keadilan untuk riset :

**Tabel 3.7**  
**Blue Prin skala Kinerja Setelah Try Out Yang Shahih**

No	Aspek	Indikator	Sebaran Data	
			Favo	Unfavo
1	Kualitas Kerja	1. Cermat dan teliti.	1, 2,4	3, 5
		2. Kerapian kerja.	6, 8,	7
		3. Manfaat kerja.	9,10,11,12	
2	Ketepatan	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.	13	14
		2. Pemanfaatan waktu	15	16
3	Inisiatif	1. Pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi.	17, 18	19
		2. Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu.	20	21
4	Kemampuan	1. Kemampuan yang dimiliki.	23	22
		2. Keterampilan yang dimiliki.	24, 25	
		3. Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.		26
5	Komunikasi	1. Mengkomunikasikan	28,	

No	Aspek	Indikator	Sebaran Data	
			Favo	Unfavo
		pekerjaan. 2. Meningkatkan gairah kerja	29, 30	
	<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>9</b>
	<b>Total</b>		<b>30</b>	

**Tabel 3.8**  
**Blue Prin Skala Persepsi Keadilan Setelah Try Out Yang Shahih**

Aspek	Sebaran data		Jumlah	
	Favo	Unfavo	Favo	Unfavo
Procedural	6, 8, 10, 12, 14, 15, 17, 20, 22	7, 9, 11, 13, 16, 18, 19, 21	17	17
Distribusional	2	1, 3, 4, 5		5
Interaksional	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33	30	11	11
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>33</b>

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala dapat memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran. Reabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesahihan aitem adalah dengan menggunakan teknik *Alfa Cronbach* yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Reabilitas dinyatakan dalam koefisien reabilitas, yang angkanya berada dalam rentang dari 0,00 - 1,00. Koefisien reabilitas yang mendekati angka 1,00 menunjukkan reabilitas alat ukur yang semakin tinggi. Sebaliknya alat ukur yang rendah reabilitasnya ditandai dengan koefisien reabilitas yang mendekati angka 0,00 (Azwar, 2012).

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap aitem pada skala kinerja (X) koefisien reliabilitas sebesar 0,896 dan koefisien reliabilitas pada aitem skala persepsi keadilan 0,937. Dengan demikian reliabilitas pada skala kinerja dan pada skala pada skala persepsi keadilan tergolong sangat reliabel.

#### **d. Norma Kategorisasi Variabel**

Kategorisasi atau pengelompokan data dilakukan pada variabel persepsi keadilan dan kinerja berdasarkan norma tertentu sehingga dapat diinterpretasi secara kualitatif.

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti, untuk memberikan makna yang memiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostik suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasi secara kualitatif. Interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 2010).

Pada alat ukur persepsi keadilan, pengelompokan subjek dibagi menjadi tiga kategorisasi yaitu positif, netral dan negatif. Begitu juga terhadap alat ukur kinerja subjek dikelompokkan kelima kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan bantuan rumus Azwar (2012) yaitu :

**Tabel 3.9**  
**Rumus Kategorisasi**

Rumus	Kategorisasi
$(\mu + 1,0 ) > X$	Tinggi
$(\mu - 1,0 ) < X < (\mu + 1,0 )$	Sedang
$X < (\mu - 1,0 )$	Rendah

Alat ukur persepsi keadilan terdiri dari 33 aitem, sehingga standar skor minimal adalah  $1 \times 33 = 33$ , dan standar skor tertinggi  $5 \times 33 = 165$ , dengan range adalah  $165 - 33 = 132$ , mean adalah  $(165 + 33) / 2 = 99$  dan standar deviasi adalah  $(165 - 33) / 6 = 22$ . Pada variabel kinerja, alat ukur kinerja berjumlah 30, sehingga standar skor minimal adalah  $1 \times 30 = 30$ , dan standar skor tertinggi  $5 \times 30 = 150$ , dengan range adalah  $150 - 30 = 120$  mean adalah  $(150 + 33) / 2 = 91.5$  dan standar deviasi adalah  $(150 - 30) / 6 = 30$ . Untuk lebih jelas, gambaran hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 3.10**  
**Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Persepsi Keadilan Dan Kinerja**

Data	Persepsi keadilan		Kinerja	
	Hipotetik	Empirik	Hipotetik	Empirik
Range	132	96	120	61
Minimum	33	64	30	76
Maksimum	165	160	150	137
Rerata	99	114,49	91.5	105,71
Standar Deviasi	22	18,317	30	12,694

**Tabel 3.11**  
**Gambaran Empiric Perdimensi Persepsi Keadilan**

Data	Persepsi Keadilan		
	Persepsi Keadilan Distribusi	Persepsi Keadilan Prosedural	Persepsi Keadilan Interaksional
Range	14	31	47
Minimum	11	24	29
Maksimum	25	55	76
Rerata	16,93	38,88	58,15
Standar deviasi	2,572	6,744	10,324

Berdasarkan hasil hitungan tabel 3.10 di atas, maka diperoleh panduan norma persepsi keadilan dengan tiga kategorisasi yaitu positif, netral dan negatif. Adapun rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 3.12**  
**Norma Kategorisasi Persepsi Keadilan Berdasarkan Data Empirik**

Kategorisasi	Nilai
Positif	X 132
Netral	96 X 132
Negatif	X 96

Berdasarkan hasil hitungan tabel 3.10 di atas, maka diperoleh panduan norma kinerja dengan tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah.. Adapun rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
**Norma Kategorisasi Kinerja Berdasarkan Data Empirik**

Kategorisasi	Nilai
Tinggi	X 118
Sedang	93 X 118
Rendah	X 93

Berdasarkan hasil hitungan tabel 3.11 di atas maka diperoleh panduan norma perdimensi persepsi keadilan dengan tiga kategorisasi yaitu positif, netral dan negatif. Adapun rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 3.14**  
**Norma Kategorisasi Kinerja Berdasarkan Data Empirik**

Kategorisasi	Nilai		
	Persepsi Keadilan Distribusi	Persepsi Keadilan Prosedural	Persepsi Keadilan Interaksional
Positif	X 19	X 45	X 68
Netral	14 X 19	32 X 45	47 X 68
Negatif	X 14	X 32	X 47

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui atau membuktikan dugaan yang telah diberikan. Dalam penelitian ini uji hipotesis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis *regresi linier* berganda dalam program komputer *SPSS 16.0 for windows*.

## H. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkalis.

Jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.15 berikut :

**Tabel 3.15**  
**Rincian Jadwal Penelitian**

No	Jenis kegiatan	Masa Pelaksanaan
1	Pengajuan synopsis	26 Mei 2014
2	Acc synopsis	30 Mei 201
3	Penyusunan dan bimbingan proposal	Juni - Oktober 2014
4	Perubahan judul	13 November 2014
5	Penyusunan proposal dan pembuatan alat ukur	November 2014 – Januari 2015
6	Seminar proposal	12 Februari 2015
7	Perbaikan seminar proposal	Februari 2015
8	Uji coba alat ukur	12 – 28 Maret 2015
9	Penelitian	1 – 2 April 2015
10	Pengolahan data	5 – 13 April 2015
11	Seminar hasil penelitian	27 Mei 2015
12	Perbaikan seminar hasil penelitian	28 Mei – 8 Juni 2015
13	Ujian munaqasah	18 Juni 2015