

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh penerapan *merit pay* terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu *merit pay*, kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang *merit pay* dan produktivitas kerja di PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung, sedang yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan pada PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2009:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir menyatakan bahwa (2007:54) metode deskriptif adalah: ”Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa

sekarang”. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Selain itu Nazir (2007:64) mengemukakan bahwa metode deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian.
2. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, dengan menggunakan *schedule questionair* ataupun *interview guide*.
3. Data yang dikumpulkan memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, menerangkan hubungan, menguji hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

Sugiyono (2009:11) mengemukakan bahwa “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian”.

Melalui jenis penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh gambaran mengenai penerapan *merit pay* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Len Industri (Persero) Bandung. Sedangkan penelitian *verifikatif* adalah suatu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari *merit pay* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2008:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *merit pay* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Len Industri (Persero) Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008:7):

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah metode *cross sectional method* (pendekatan silang). *Cross sectional method* adalah salah satu rancangan riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Malhotra, 2007: 95-96).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Asep Hermawan (2006:118) mendefinisikan bahwa operasionalisasi variabel adalah bagaimana caranya kita mengukur suatu variabel. Dalam suatu penelitian agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel.

Menurut Sugiyono (2009:33) yang dimaksud dengan variabel bebas dan variabel terikat adalah:

Variabel bebas (*independent variable/predictor variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat (*dependent variable/criterion variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu *merit pay* dengan indikator pencapaian tugas kerja yang maksimal, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki efisiensi dalam bekerja, kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja dan memiliki semangat dan totalitas dalam bekerja. Variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja dengan indikator lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, mempunyai orientasi pekerjaan yang positif, dapat bergaul dengan efektif, memiliki kedewasaan dalam melaksanakan pekerjaan. Operasionalisasi variabel X dan Y dapat dilihat secara rinci pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/ Sub Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>Merit Pay</i> (X)	<i>Merit Pay</i> merupakan pembayaran berdasarkan <i>job evaluation</i> (<i>desain</i> , pekerjaan, <i>skill</i>) dan pembayaran berdasarkan keakuratan penilaian pekerjaan.	1. Pencapaian tugas kerja yang maksimal	▪ Tingkat pencapaian tugas kerja yang maksimal	Ordinal	II.1
			▪ Tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas lain atau tugas baru	Ordinal	II.2
			▪ Tingkat kesesuaian antara target perusahaan dengan hasil yang dicapai perusahaan	Ordinal	II.3
			▪ Tingkat kemauan karyawan untuk selalu	Ordinal	II.4

Variabel/ Sub Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	Veitzhal Rivai (2009: 818)		meningkatkan hasil kerja		
		2. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	▪ Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	II.5
			▪ Tingkat kecerdasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	II.6
			▪ Tingkat kesesuaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar	Ordinal	II.7
			▪ Tingkat kecerdasan karyawan dalam mempelajari pekerjaan.	Ordinal	II.8
		3. Memiliki efisiensi dalam bekerja	▪ Tingkat efisiensi karyawan dalam bekerja	Ordinal	II.9
			▪ Tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan.	Ordinal	II.10
			▪ Tingkat keterampilan karyawan dalam bekerja	Ordinal	II.11
			▪ Tingkat Kebiasaan yang baik dalam bekerja	Ordinal	II.12
		4. Kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja	▪ Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja	Ordinal	II.13
			▪ Tingkat penguasaan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan	Ordinal	II.14
			▪ Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	Ordinal	II.15
			▪ Tingkat kemauan karyawan untuk selalu meningkatkan potensi diri	Ordinal	II.16
		5. Memiliki semangat dan totalitas dalam bekerja	▪ Tingkat kesesuaian antara semangat dan totalitas dalam bekerja	Ordinal	II.17
			▪ Tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	II.18

Variabel/ Sub Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesediaan karyawan untuk bekerjasama dalam kerja tim. 	Ordinal	II.19
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pencapaian prestasi kerja karyawan. 	Ordinal	II.20
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedarmayanti (2001:57)	1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan :			
		a. Dapat belajar dengan cepat	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan 	Ordinal	III.21
		b. Kompeten secara profesional/ teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat profesionalitas karyawan dalam bekerja 	Ordinal	III.22
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan benar 	Ordinal	III.23
		c. Kreatif dan inovatif	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecepatan dalam memanfaatkan peluang dalam pekerjaan 	Ordinal	III.24
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kreatifitas dan inovasi karyawan dalam bekerja 	Ordinal	III.25
		2. Mempunyai Orientasi pekerjaan positif :			
		d. Mempunyai pekerjaan dan membanggakan nya	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya 	Ordinal	III.26
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebanggaan karyawan terhadap perusahaan tempat bekerjanya 	Ordinal	III.27
		e. Dapat menerima tantangan dan tugas baru	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas baru 	Ordinal	III.28
<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal		III.29		

Variabel/ Sub Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		f. Mempunyai kebiasaan kerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat memiliki perilaku yang baik dalam bekerja 	Ordinal	III.30
		3. Dapat bergaul dengan efektif :			
		g. Berkomunikasi dengan efektif	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan mendengarkan dan memahami antar sesama karyawan 	Ordinal	III.31
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahan 	Ordinal	III.32
		h. Dapat bekerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan membantu rekan kerja 	Ordinal	III.33
		i. Pribadi yang menyenangkan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan membangun dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. 	Ordinal	III.34
		4. Dewasa :			
		j. Mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja 	Ordinal	III.35
		k. Mengetahui kelemahan dan kekuatan diri	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya dalam bekerja 	Ordinal	III.36
		l. Mandiri dan Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan bekerja sesuai fungsi dan tugasnya 	Ordinal	III.37
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian menyelesaikan pekerjaan berdasarkan aturan kerja 	Ordinal	III.38

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2008: 129). Data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya diperoleh pihak lain yang berasal dari buku-buku, literatur, artikel dan ilmiah-ilmiah (Husein Umar, 2007:84).

Sedangkan menurut Malhotra (2005:120-121) mendefinisikan data primer dan data sekunder tersebut, antara lain:

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap manajer sumber daya manusia PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang

menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut akan ditunjukkan oleh tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Jumlah Angkatan Tenaga Kerja Indonesia Periode Tahun 2005 - 2009	Sekunder	Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia 2010
2	Jumlah Karyawan PT. Len Industri (Persero) Bandung Tahun 2009-2010.	Sekunder	Bagian Pengembangan Organisasi dan SDM PT. Len Industri (Persero) Bandung.
3	Persentase Absensi Karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung Tahun 2008 – 2009	Sekunder	Bagian Pengembangan Organisasi dan SDM PT. Len Industri (Persero) Bandung.
4	Tanggapan Karyawan terhadap Penerapan <i>Merit Pay</i>	Primer	Karyawan
5	Tanggapan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja	Primer	Karyawan

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2008:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2009:115). Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas. Oleh

sebab itu, maka untuk menentukan populasi pada penelitian ini menggunakan populasi sasaran, yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung dengan total jumlah karyawan pada tahun 2010 yaitu berjumlah 376 orang (Wawancara dengan Ibu Ani selaku Bagian Pengembangan Organisasi dan SDM PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung). Ukuran tersebut dijumlah dan dirata-ratakan dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini merupakan rincian jumlah karyawan berdasarkan jumlah setiap divisi.

TABEL 3.3
JUMLAH KARYAWAN PT. LEN INDUSTRI (PERSERO) BANDUNG
PERIODE JANUARI 2010

NO	NAMA DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	Divisi Sekretaris Perusahaan	33
2	Divisi Keuangan	25
3	Divisi Produksi	96
4	Divisi Manajemen Strategi & Operasi	15
5	Unit Bisnis Sistem Kendali & Pertahanan	69
6	Unit Bisnis Sistem Navigasi dan Telekomunikasi	60
7	Unit Bisnis Transportasi	78
Jumlah		376

Sumber : Bagian Pengembangan Organisasi dan SDM

Tabel 3.3 memberikan informasi jumlah karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung sebanyak 376 orang yang dapat dijadikan populasi penelitian.

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah satu subset atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi (Ulber Silalahi, 2006:234). Menurut David A. Aaker et. al. (2004:760), “*A subset of elements from a population.*” Artinya suatu subset unsur-unsur dari suatu populasi.

Sampel diartikan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Pada penelitian ini tidak mungkin semua populasi dapat penulis teliti, hal ini disebabkan beberapa faktor, di antaranya:

1. Keterbatasan biaya
2. Keterbatasan tenaga
3. Keterbatasan waktu yang tersedia.

Maka dari itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Menurut Sugiyono (2008:116):

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Penentuan sampel dari populasi yang telah ditetapkan, perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Husein Umar (2008:59), mengemukakan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir ($e = 0,1$)

Berdasarkan rumus diatas, dapat dihitung besarnya ukuran sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{376}{1 + 376 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{376}{4,76} = 78,99 \approx 79$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang. Kemudian agar sampel yang digunakan representatif, maka pada penelitian ini ditentukan sampel yang

berjumlah 80 orang. Seperti terlihat pada Tabel 3.4 jumlah sampel proporsi yang di ambil pada PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung.

TABEL 3.4
JUMLAH SAMPEL PROPORSI KARYAWAN PT. LEN INDUSTRI
(PERSERO) BANDUNG PERIODE JANUARI 2010

NO	NAMA DIVISI	JUMLAH KARYAWAN	SAMPEL PROPORSI
1	Divisi Sekretaris Perusahaan	33	7
2	Divisi Keuangan	25	5
3	Divisi Produksi	96	20
4	Divisi Manajemen Strategi & Operasi	15	3
5	Unit Bisnis Sistem Kendali & Pertahanan	69	15
6	Unit Bisnis Sistem Navigasi dan Telekomunikasi	60	13
7	Unit Bisnis Transportasi	78	17
Jumlah		376	80

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas sampel yang diambil yaitu karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung yang berjumlah 80 orang.

3.2.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2009:116) pengertian teknik sampling adalah “Merupakan teknik pengambilan sampel.” Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Berpedoman pada uraian di atas maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling*

yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono 2008: 82).

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan cara kombinasi secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Penerapan *Merit Pay* dan Produktivitas Kerja karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari *merit pay* dan produktivitas kerja karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung. Wawancara ini dilakukan kepada bagian personalia PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung, guna memperoleh informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan yaitu teknik wawancara tidak terstruktur di mana peneliti

tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2008:233).

4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (*merit pay*) dan Variabel (Y) produktivitas kerja. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya
 - b. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
 - c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala ordinal.
5. Studi literatur merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, artikel, jurnal dan sumber-sumber dari internet yang ada hubungannya dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti tentang penerapan *merit pay* dan produktivitas kerja.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*, melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga didapat data yang baik dan benar untuk sebuah penelitian.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. (Suharsimi Arikunto, 2006: 168).

Rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006: 170)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

N = Jumlah sampel

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Cara menggunakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sugiyono (2009:250) dapat dilihat pada Tabel 3.5 :

TABEL 3.5
PEDOMAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2008: 214)

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; db = n-2$$

Pengujian validitas pada karyawan PT. LEN INDUSTRI (Persero)

Bandung dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel *merit pay* (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MERIT PAY (X)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Merit Pay</i>				
1. Pencapaian Tugas Kerja yang Maksimal				
1	Pencapaian tugas kerja yang maksimal	0,721	0,374	Valid
2	Keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas lain atau tugas baru	0,717	0,374	Valid
3	Kesesuaian antara target perusahaan dengan hasil yang dicapai perusahaan	0,820	0,374	Valid
4	Kemauan karyawan untuk selalu meningkatkan hasil kerja	0,823	0,374	Valid
2. Ketepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan				
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,687	0,374	Valid
6	Kecerdikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,744	0,374	Valid
7	Kesesuaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar	0,777	0,374	Valid
8	Kecerdasan karyawan dalam mempelajari pekerjaan.	0,549	0,374	Valid
3. Memiliki Efisiensi dalam Bekerja				
9	Efisiensi karyawan dalam bekerja	0,795	0,374	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Merit Pay				
10	Pemahaman karyawan terhadap pekerjaan.	0,723	0,374	Valid
11	Keterampilan karyawan dalam bekerja	0,610	0,374	Valid
12	Kebiasaan yang baik dalam bekerja	0,762	0,374	Valid
4. Kesesuaian Pekerjaan dengan Minat Karyawan dalam Bekerja				
13	Kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja	0,670	0,374	Valid
14	Penguasaan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan	0,752	0,374	Valid
15	Kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	0,400	0,374	Valid
16	Kemauan karyawan untuk selalu meningkatkan potensi diri	0,732	0,374	Valid
5. Memiliki Semangat dan Totalitas dalam Bekerja				
17	Kesesuaian antara semangat dan totalitas dalam bekerja	0,580	0,374	Valid
18	Kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,608	0,374	Valid
19	Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dalam kerja tim	0,459	0,374	Valid
20	Pencapaian prestasi kerja karyawan	0,667	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel *merit pay* (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator pencapaian tugas kerja yang maksimal dengan item pernyataan kemauan karyawan untuk selalu meningkatkan hasil kerja yang bernilai 0,823. Sedangkan untuk nilai terendah pada instrumen variabel *merit pay* (X) terdapat pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan minat karyawan dalam bekerja dengan item pernyataan kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja 0,400, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel produktivitas kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut ini:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Produktivitas Kerja				
1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan :				
a. Dapat belajar dengan cepat				
21	Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,494	0,374	Valid
b. Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya				
22	Profesionalitas karyawan dalam bekerja	0,838	0,374	Valid
23	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan benar	0,765	0,374	Valid
c. Kreatif dan inovatif				
24	Kecepatan dalam memanfaatkan peluang dalam pekerjaan	0,413	0,374	Valid
25	Kreatifitas dan inovasi karyawan dalam bekerja	0,797	0,374	Valid
2. Mempunyai Orientasi pekerjaan positif:				
d. Mempunyai pekerjaan dan membanggakannya				
26	Kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya	0,713	0,374	Valid
27	Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan tempat bekerjanya	0,752	0,374	Valid
e. Dapat menerima tantangan dan tugas baru				
28	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas baru	0,848	0,374	Valid

Produktivitas Kerja				
29	Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,733	0,374	Valid
f. Mempunyai kebiasaan kerja yang baik				
30	Memiliki perilaku yang baik dalam bekerja	0,806	0,374	Valid
3. Dapat bergaul dengan efektif				
g. Berkomunikasi dengan efektif				
31	Kemampuan mendengarkan dan memahami antar sesama karyawan	0,812	0,374	Valid
32	Kemampuan menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahan	0,841	0,374	Valid
h. Dapat bekerjasama				
33	Kemampuan karyawan membantu rekan kerja	0,780	0,374	Valid
i. Pribadi yang menyenangkan				
34	Kemampuan karyawan membangun dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	0,814	0,374	Valid
4. Dewasa				
j. Mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat				
35	Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	0,613	0,374	Valid
k. Mengetahui kelemahan dan kekuatan diri				
36	Kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya dalam bekerja	0,497	0,374	Valid
l. Mandiri dan Disiplin				
37	Kemampuan bekerja sesuai fungsi dan tugasnya	0,502	0,374	Valid
38	Kesesuaian menyelesaikan pekerjaan berdasarkan aturan kerja	0,504	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel produktivitas kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi mempunyai orientasi pekerjaan positif dengan indikator dapat menerima tantangan dan tugas baru dengan item pernyataan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas baru

yang bernilai 0.848 sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan dengan indikator kreatif dan inovatif dengan item pernyataan kecepatan dalam memanfaatkan peluang dalam pekerjaan yang bernilai 0.413 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. *Reliabel* artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2006:178).

Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Husein Umar, 2002: 146})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad (\text{Husain Umar, 2002: 147})$$

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan validitas dan reliabilitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for window*. Adapun langkah-langkah menggunakan SPSS 17.0 *for window* sebagai berikut:

1. Memasukkan data variabel X dan variabel Y pada setiap item jawaban responden atas nomor item pada data view.
2. Klik variabel view, lalu isi kolom *name* dengan variabel penelitian (X, Y) *width*, *decimal*, *label* (isi dengan nama-nama atas variabel penelitian), *coloum*, *align*, (*left*, *center*, *right*, *justify*) dan isi juga kolom *measure* (skala: ordinal).
3. Kembali ke data *view*, lalu klik *analyze* pada toolbar pilih *Reliability Analyze*
4. Pindahkan variabel yang akan diuji atau klik Alpha, OK.

5. Dihasilkan output, apakah data tersebut valid serta reliabel atau tidak dengan membandingkan data hitung dengan data tabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0,374. Agar lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut.

TABEL 3.8
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Merit Pay</i>	0,948	0,374	Reliabel
2	Produktivitas Kerja	0,945	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberi skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya (Sugiyono, 2008:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif penerapan *merit pay*
2. Analisis deskriptif produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% -99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985: 184)

3.2.7.2 Rancangan Analisis Verifikatif Pengaruh Variabel X terhadap Y

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh penerapan *merit pay* (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu menggunakan

analisis regresi linier dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

(1) Method Of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid,1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$Scale Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam statistik *non parametric* adalah teknik analisa regresi linier sederhana, hal ini dikarenakan data yang diperoleh bersifat ordinal. Maka pada metode regresi linier sederhana, data yang diperoleh haruslah dalam bentuk interval, dikarenakan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dalam bentuk ordinal maka semua datanya harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu. dengan menggunakan Teknik analisa linier sederhana dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

(2) Analisis Regresi Linear

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu *merit pay* terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja.

Maka bentuk umum persamaannya adalah:

$$Y' = a + bX$$

Sugiyono (2009:262)

Dimana:

- Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

- Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu: $\sum X_i$, $\sum Y_i$, $\sum X_i Y_i$, $\sum X_i^2$, $\sum Y_i^2$, serta
- Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan Sudjana (1996: 315) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

atau $\bar{y} = a + b \bar{x}$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3.2.7.3 Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (KD). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2008: 210})$$

Keterangan

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.10 sebagai berikut:

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
PENGARUH (GUILFORD)

Interval Koefisien	Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008: 184)

3.2.8 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antar variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (*t student*). Rumus dari t-student adalah:

$$t = \frac{rs \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} \quad (\text{Sudjana, 2001:62})$$

Keterangan :

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif penerapan *merit pay* terhadap produktivitas kerja.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif penerapan *merit pay* terhadap produktivitas kerja.