

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan di *Department Clinker Production* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang beralamat di Jalan Raya Tiga Gajah, Baturaja Ogan Komering Ulu (32117) Sumatera Selatan, Indonesia. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) dan Penempatan (X3) dan satu variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu Motivasi Kerja (Y).

1.2 Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Kuncoro (2013:157) data primer dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Data tersebut dikumpulkan dengan teknik kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket. Angket merupakan kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun dengan jawaban yang telah ditentukan pilihannya seperti a, b, c, d, dan e. Jawaban pilihan dari responden kemudian masing-masing jawaban diberi skor nilai untuk memudahkan dalam melihat hubungan atau pengaruh dari variabel *independent* (X) dan *dependent* (Y). Data sekunder secara singkat dapat dikatakan bahwa data yang telah dikumpulkan oleh Lembaga pengumpul data. Peneliti dapat mencari data sekunder ini melalui sumber data sekunder (Kuncoro, 2013:148).

1.3 Populasi dan Sampel

Menurut Kuncoro (2013: 118) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production* yang berjumlah 66 karyawan. Sedangkan untuk jumlah sampel, karena populasi dari penelitian ini adalah dibawah 100 orang, maka ditarik seluruh populasi menjadi sampel yaitu sejumlah 66 karyawan seperti pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Posisi Karyawan di *Department Clinker Production*

No	Jabatan	Jumlah
1	Senior Manager Clinker Production	1
2	Manager Crusher & Raw Mill 1 & 2	1
3	Crusher & Raw Mill 1	4
4	Crusher Operator 1	4
5	Raw Mill Operator 1	8
6	Crusher & Raw Mill 2	5
7	Crusher Operator 2	3
8	Raw Mill Operator 2	8
9	Manager Kiln & Coal Mill 1 & 2	1
10	Kiln & Coal Mill 1	3
11	Operator Kiln 1	8
12	Coal Mill Operator 1	2
13	Project & Technical Support	1
14	Kiln & Coal Mill 2	6
15	Operator Kiln 2	6
16	Coal Mill Operator 2	5
Total		66

(Sumber: Arsip *Department Human Resource Operation*, 2021)

1.4 Model Analisis

1.4.1 Model Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Arikunto, 2010:27).

1.4.2 Analisis Data

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang pengaruh pelatihan, kompetensi, dan penempatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production* berdasarkan kuisioner dan angket yang telah disebar. Menurut Arikunto (2010:194) kuisioner adalah jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden dengan memilih jawaban yang sudah tersedia.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket, kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pernyataan sebagai instrumen penelitian. Skala pengukuran untuk menentukan nilai jawaban angket dari pertanyaan yang diajukan adalah dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala likert* merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statement atau pernyataan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia. Umar (2014:70) mengemukakan *Skala likert* atas tingkatan kesetujuan terhadap *statement*

dalam angket. Adapun *alternative* jawaban menggunakan *skala likert* yakni memberikan skor pada masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut :

- 1) SS : Sangat Setuju : Diberi Skor : 5
- 2) S : Setuju : Diberi Skor : 4
- 3) N : Netral : Diberi Skor : 3
- 4) TS : Tdiak Setuju : Diberi Skor : 2
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju : Diberi Skor : 1

1.4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu keharusan sebuah kuesioner diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu hasil pengukuran *relative* konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

1.4.3.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2012:117), uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah tidak valid

Rumus untuk menguji validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

X : Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

1.4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (Kuncoro, 2013:175) reliabilitas adalah menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama, yaitu: stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Dalam penelitian ini uji reabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Kuncoro (2013:181) *cronbach's alpha* adalah ukuran dari konsistensi internal, yaitu seberapa dekat terkaitnya sehimpunan item sebagai sebuah grup. Untuk menentukan nilai *Alpha* yang dihasilkan tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria perbandingan yang digunakan. Sebagai tafsiran umum, yaitu nilai reliabilitas $>0,6$ dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

1.4.4 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of succesiver* (MSI). Transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal dan skala interval dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuisioner
2. Untuk setiap ikon tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1,2,3,4,5, yang disebut dengan frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk)
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
6. Nilai densitas normal (pd) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut

$$\text{Nilai Interval} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Dimana :

Area Upper limit : Kepadatan batas bawah

Density at upper limit : Kepadatan batas atas

Area undder Upper limit : Daerah dibawah batas atas

Area undder Lower limit : Daerah dibawah batas bawah

Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

$$\text{Transformet Skala value} = Y = SV + |SV \text{ min}| + 1$$

1.4.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1.4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah *One-Sample Komogorov- Smirnov Test*. Dimana data dapat dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 0.05 .

1.4.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012:93) uji multikolinearitas adalah keadaan dimana pada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel *independent* dalam model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Infation* faktor (VIF). Untuk melihat apakah ada gangguan multikolinearitas atau tidak yang diperhatikan.

- a. Jika nilai *Tolerance* ditable koefisien lebih besar dari 0,10 (10%) artinya terbebas dari gangguan multikolinearitas
- b. Jika angka VIF ditable koefisien lebih kecil dari 10 maka terbebas dari gangguan multikolinearitas

1.4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2012:93) uji heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji *Park*, Uji *Glejser*, melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan metode Uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel *independent*, sehingga dapat diketahui ada tidaknya derajat kepercayaan 5%. Menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi variabel *independent* $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi variabel *independent* $<0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

1.4.5.4 Uji Autokolerasi

Menurut Priyatno (2012:93) uji autokolerasi adalah hubungan yang terjadi antara residual dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokolerasi. Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokolerasi karena data yang penulis pakai tidak termasuk *time series* sehingga tidak memerlukan uji autokolerasi pada uji asumsi klasik.

1.4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel

independent dengan satu variabel *dependent* yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno 2012:88), yaitu ditampilkan dalam pembentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a	=	Nilai Konstanta
$b_1b_2b_3$	=	Nilai Koefisien Regresi Variabel Bebas
X_1	=	Pelatihan
X_2	=	Kompetensi
X_3	=	Penempatan
Y	=	Motivasi Kerja
e	=	<i>Error Term</i>

Analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS 20.

1.4.7 Pengujian Hipotesis

1.4.7.1 Pengujian Secara Individual (Parsial) dengan Uji t

Uji t atau koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel *independent* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Priyatno, 2012:90). Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

Pelatihan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

- Ho: $b_1 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh signifikan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- Ha: $b_1 \neq 0$, artinya ada Pengaruh signifikan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.

Kompetensi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

- Ho: $b_2 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- Ha: $b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.

Penempatan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

- Ho: $b_3 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh signifikan Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- Ha: $b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.

b) Menentukan t hitung yang diperoleh dari hasil regresi melalui perangkat lunak SPSS 20.

c) Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisi maka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$). Hasil diperoleh untuk t tabel dapat dilihat pada lampiran t tabel.

d) Kriteria pengujian :

Jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka, H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak artinya signifikan.

Hasil dari t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5%.

e) Membuat kesimpulan :

Pelatihan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

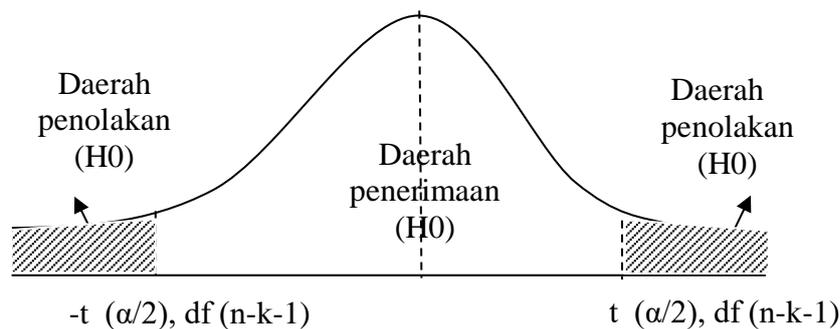
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh Jadi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh Jadi Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.

Kompetensi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh Jadi Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh jadi Kompetensi tidak berpengaruh signifikan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.

Penempatan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh Jadi Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh jadi Penempatan tidak berpengaruh signifikan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.



Gambar 3.1
Uji t tingkat keyakinan 95%

1.4.7.2 Pengujian Secara Bersama-sama (Simultan) dengan Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, apakah berpengaruh signifikan atau tidak (Priyatno 2012:89). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*. Hipotesis yang digunakan dalam Pengujian secara bersama-sama (simultan) dengan uji F ini adalah:

- a) Merumuskan Hipotesis

Pelatihan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

- $H_0: b_1 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh signifikan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- $H_a: b_1 \neq 0$, artinya ada Pengaruh signifikan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.

Kompetensi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

- $H_0: b_2 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- $H_a: b_2 \neq 0$, artinya ada Pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.

Penempatan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

- $H_0: b_3 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh signifikan Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.
- $H_a: b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di *Department Clinker Production*.

b) Menentukan F hitung yang diperoleh dari hasil regresi melalui perangkat lunak SPSS 20.

c) Menentukan F tabel

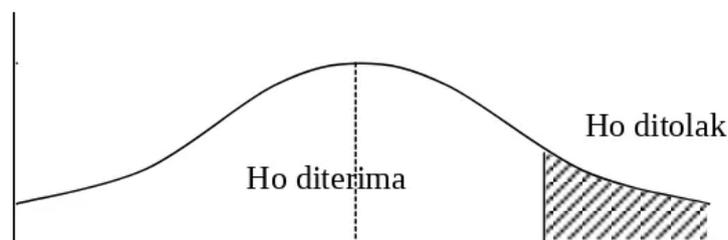
F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) , dan df 2 (n-k-1) n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel *independent*.

d) Kriteria Pengujian

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak signifikan
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya signifikan

e) Membuat kesimpulan

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima



Gambar 3.2
Uji F tingkat keyakinan 95%

1.4.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent*. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel *independent* yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel

independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel *independent* ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted R²* (Basuki, 2016:51 dalam Sahir, dkk. 2016:6).

1.4.9 Batasan Operasional Variabel

Batasan operasional variabel dalam penelitian ini dilakukan guna menghindari penelitian yang simpang siur terhadap permasalahan. Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang telah ditentukan, maka penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor sebagai berikut yaitu Variabel bebas (*Independent*) terdiri dari Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) dan Penempatan (X3). Variabel terikat (*Dependent*) terdiri dari Motivasi Kerja (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah upaya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang terampil, cakap, dan memiliki loyalitas yang tinggi.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan 5. Metode 6. Sasaran. Mangkunegara (2008: 46)

2	Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Motives</i> (Motivasi) 2. <i>Traits</i> (Sifat) 3. <i>Self Concept</i> (Konsep Diri) 4. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan) 5. <i>Skills</i> (Keterampilan) <p>(Sutrisno, 2012)</p>
3	Penempatan Karyawan (X3)	Penempatan Karyawan adalah suatu proses penugasan atau pengisian jabatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja <p>Bambang wahyudi yang dikutip Suwatno (2003)</p>
4	Motivasi Kerja (Y)	Motivasi Kerja adalah keinginan atau dorongan dari diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan bekerja 7. Hubungan dengan rekan kerja 8. Pemanfaatan waktu. <p>(Mangkunegara, 2017)</p>