

**ANALISIS PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
(STUDI KASUS: PEMERINTAHAN KABUPATEN KEEROM)**

**ANALYSIS OF EFFECT OF SELECTION AND PLACEMENT ON WORK  
SATISFACTION AND PERFORMANCE OF CIVIL SERVICE (ASN)  
(CASE STUDY: GOVERNMENT OF KEEROM REGENCY)**

<sup>1</sup>Andi Tenriarni Rahman, <sup>2</sup>Siti Haerani, <sup>3</sup>Wardhani Hakim

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
(tenriarnirahman@yahoo.com)

<sup>2</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
(haeranisiti68@yahoo.co.id)

<sup>3</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
(wardhanihakim@ymail.com)

**ABSTRAK.**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada public. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kabupaten Keerom. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian prinsip rasional empirik. Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian prinsip rasional empirik. Oleh karena itu, sebelum melakukan penelitian peneliti harus menemukan permasalahan dan hipotesis untuk diuji berdasarkan atas kriteria-kriteria yang ditetapkan serta alat analisis jalur menggunakan *software* SPSS 24.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat memediasi pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kabupaten Keerom.

Kata Kunci: seleksi, penempatan kerja, kepuasan kerja, kinerja

**ABSTRACT.**

*Human resources are very important factor in an organization or government in providing services to the public. This study aims to determine to determine the effect of Selection and Placement Against Job Satisfaction and Performance of State Civil Apparatus (ASN) in Keerom Regency. The type of research used in this study is quantitative approach. The quantitative approach bases the study of empirical rational principles. Therefore, before doing the research the researcher must find the problems and hypotheses to be tested based on the specified criteria and path analysis tool using SPSS 24.0 for windows software. The result of this research shows that partial selection and job placement have positive and significant influence to job satisfaction, job selection and placement have positive and significant influence to job satisfaction, job selection and placement have positive and significant influence on performance, job satisfaction has positive influence and significant to*

*performance. The job satisfaction in this research can mediate the influence of selection and job placement on the performance of State Civil Apparatus (ASN) in Keerom Regency.*

*Keywords: selection, job placement, job satisfaction, performance*

## **PENDAHULUAN**

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia untuk selanjutnya digunakan istilah Aparatur Sipil Negara yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan utama bekerja adalah mencapai kepuasan kerja yang bersifat individual. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak pada sikap positif aparatur dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Sinambela (2017:65) adalah perasaan senang yang relatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, aparatur yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan frustrasi dan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Tiffin (2010:121) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karena berkaitan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Apabila pegawai mendapatkan kepuasan kerja maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai (Sani, Tasmsah, & Munir, 2017).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja aparatur sipil Negara, maka dalam penelitian ini difokuskan pada masalah seleksi dan penempatan. Langkah awal dalam mendapatkan pegawai yang baik pada umumnya dimulai dari proses seleksi, seleksi menurut Yani (2012:66) adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh melalui proses seleksi. Apabila proses seleksi yang dilakukan berjalan sesuai dengan yang diinginkan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut, apabila semakin puas pegawai tersebut maka akan semakin optimal kinerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian Teuku Khaerullah (2014) menemukan bahwa seleksi secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, seleksi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Aceh Jaya, serta

hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Selain seleksi, maka penempatan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparatur. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2014:115) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Rivai dan Sagala (2014:198) mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Prinsip penempatan yang tetap harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian pegawai maka akan memberikan gairah kerja, mental kerja dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai, dan pada akhirnya dapat memberikan prestasi kerja dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Sagung Binda Karmita (2015) menemukan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Analisis kredit PT. BPD di Bali Cabang Utama Denpasar).

**Situs dan Waktu Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom yang berlokasi jalan. Trans Irian, Arso Kota, Kabupaten Keerom, Papua Dimana penelitian ini akan membutuhkan waktu selama kurang lebih tiga bulan, dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret tahun 2018

**Populasi dan Sampel**

Sampel penelitian ini didapat dengan kriteria yaitu pegawai yang sudah bekerja sebagai acuan untukmendapatkan responden yang benar-benar loyal, teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu, dengan menentukan pegawai yaitu sebesar 2.345. Sehingga sampel dapat ditentukan dengan rumus Slovin yang dikutip dari Sekaran (2013 : 75) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{2.345}{1 + 2.345 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{2.345}{24,45}$$

$$n = 95,91 \text{ responden} \approx 96 \text{ responden}$$

**Metode Pengumpulan Data**

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peneliti menggunakan

metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

### **Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur atau Path Analisis dengan menggunakan *software* SPSS 24.0 *for windows* yang terdiri dari uji validitas, reabilitas dan analisis jalur.

## **HASIL**

Lampiran 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai seleksi. Dimana diperoleh rata-rata indeks variabel seleksi sebesar 3,81 dan jika dilihat dari kriteria analisis deskripsi maka dapat dikategorikan baik atau tinggi. Hasil ini ditunjukkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh terbesar adalah pada pernyataan proses seleksi yang dilakukan oleh Instansi saya bekerja telah melakukan test psikologi dengan nilai *mean* sebesar 4,03. Begitu pula dengan pernyataan Proses seleksi yang dilakukan pada Instansi saya adalah melalui test wawancara dengan nilai *mean* sebesar 3,84. Sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terkecil terhadap seleksi adalah pada pernyataan setiap kegiatan seleksi yang dilakukan oleh Instansi saya adalah mengukur kemampuan calon pegawai dalam bekerjadengan nilai *mean* sebesar 3,70. Hal ini dapat disimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom sudah terlaksana dengan baik.

Lampiran 2 menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan oleh Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom sangat tinggi atau sangat baik, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju, dimana indikator yang memberikan pengaruh terbesar adalah pada pernyataan bahwa Instansi saya dalam bekerja mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dengan nilai *mean* sebesar 4,33. Kemudian Posisi saya dalam bekerja sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki dengan nilai *mean* sebesar 4,02.

Sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terendah adalah pada pernyataan bahwa posisi saya pada Instansi sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan *mean* sebesar 3,81, serta posisi saya dalam bekerja sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki dengan nilai *mean* sebesar 3,84. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom sudah terlaksana dengan baik sehingga dapat memberikan peningkatan kinerja.

Lampiran 3 menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom memiliki kepuasan kerja yang tergolong sudah baik atau tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju, dimana indikator yang memberikan pengaruh terbesar adalah pada pernyataan kondisi kerja yang ada selama ini telah memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai dengan nilai *mean* sebesar 4,-6, kemudian indikator bahwa rekan kerja pada lingkup Pemerintah Kabupaten Keerom mendukung terciptanya kepuasan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan nilai *mean* sebesar 3,80. Sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terendah adalah pada pernyataan Gaji yang saya terima sebagai PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Keerom memberikan kepuasan pada diri saya dengan nilai *mean* sebesar 3,67. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Pemerintahan di Kabupaten Keerom merasa puas baik ditinjau dari kondisi kerja, kerja sama dengan sesama rekan kerja serta adanya promosi jabatan atau pengembangan karier.

Lampiran 4 menunjukkan rata-rata pegawai sudah memiliki kinerja kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju. Dimana indikator yang memberikan pengaruh terbesar adalah pada pernyataan saya selalu menjalin kerjasama dengan kerja lainnya dalam menjalankan aktivitas

kerja sehari-hari di kantor dengan nilai mean sebesar 4,46 dan dikategorikan sangat baik. Kemudian saya selalu akurat dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan nilai mean sebesar 4,21 dan dikategorikan sangat baik. Sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terendah adalah pada pernyataan saya memiliki pemahaman dengan tugas dan pekerjaan yang dikerjakan dengan nilai mean sebesar 3,93. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom sudah memiliki kinerja kerja yang tinggi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh tidak langsung**

Besarnya pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **a) Pengaruh tidak langsung seleksi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara**

Besarnya pengaruh tidak langsung seleksi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,135 ( $0,347 \times 0,390$ ), dari hasil perhitungan dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh seleksi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,135.

#### **b) Pengaruh tidak langsung penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara**

Besarnya pengaruh tidak langsung penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,138 ( $0,355 \times 0,390$ ). Dari hasil perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa besarnya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara.

### **2. Total Pengaruh**

Besarnya total pengaruh dari masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **a) Total pengaruh seleksi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara**

Berdasarkan pengaruh langsung seleksi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,238. Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,135. Sehingga total pengaruh seleksi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,373, dengan demikian dapat dikatakan bahwa total pengaruh seleksi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,373.

#### **b) Total pengaruh penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara**

Berdasarkan pengaruh langsung penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,315. Sedangkan pengaruh tidak langsung penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,126. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa total pengaruh seleksi penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara yaitu sebesar 0,441.

### **3. Uji Hipotesis pengaruh seleksi, penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara**

Uji hipotesis pengaruh seleksi, penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **a) Uji hipotesis pengaruh seleksi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara**

Berdasarkan hasil perhitungan (lampiran 3) yakni uji t hitung yaitu sebesar 2,560, kemudian t hitung sebesar  $2,560 > 1,661$ , karena t hitung lebih besar dari 1,96 berarti

dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh seleksi terhadap kinerja aparatur sipil negara, hal ini dapat dimaknai bahwa dengan pelaksanaan seleksi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja aparatur sipil negara, sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima.

**b) Uji hipotesis pengaruh penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara**

Berdasarkan hasil perhitungan (lampiran 4) yakni uji  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 2,592, kemudian  $t_{hitung}$  sebesar  $2,592 > 1,661$ , maka dapat dikatakan bahwa penempatan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap aparatur sipil negara. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penempatan kerja yang dilakukan oleh Kantor Pemerintah Kabupaten Keerom maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja aparatur sipil negara khususnya pada Kantor pemerintahan Kabupaten Keerom.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, akan disajikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil analisis seleksi dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom dimana dapat disimpulkan bahwa seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Hasil analisis mengenai penempatan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom, dimana dari hasil analisis dalam penelitian ini menerima hipotesis kedua.
3. Hasil analisis mengenai pengaruh seleksi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom, sehingga dapat disimpulkan bahwa seleksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis ketiga.
4. Hasil analisis mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara khususnya pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom. Sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis keempat.
5. Hasil analisis penelitian ini yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom, yang berarti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis kelima.
6. Hasil analisis dalam penelitian ini yang diperoleh bahwa secara empiris kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh seleksi dengan kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dimaknai bahwa semakin baik pelaksanaan seleksi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat memberi dampak terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis.
7. Hasil analisis dalam penelitian ini temuan secara empiris yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dapat dikatakan bahwa pelaksanaan penempatan kerja yang dilakukan dengan baik akan memberikan kepuasan kerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis.

Adapun saran-saran dari hasil penelitian ini, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebaiknya Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi yaitu melalui proses seleksi yang dilakukan secara profesional dan tidak diskriminatif.
2. Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebaiknya penempatan kerja yang dilakukan dengan memperhatikan pada aspek pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai selama ini pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom.
3. Disarankan agar perlunya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara yakni dengan memperhatikan faktor kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan selama ini.
4. Sebaiknya pihak Kantor Pemerintahan Kabupaten Keerom untuk memperhatikan dan lebih meningkatkan gaji pegawai.
5. Untuk memberikan kepuasan kerja pegawai maka perlunya memperhatikan kondisi kerja yakni dengan memperbaharui cat tembok, menata ulang ruang kantor, menambah AC, sehingga memberikan kenyamanan bagi setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.
6. Disarankan agar penempatan kerja bagi pegawai (Aparatur Sipil Negara) dengan memperhatikan aspek pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing aparatir Sipil Negara yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.
7. Untuk memberikan kepuasan kerja bagi aparatir sipil negara, maka sebaiknya dilakukan promosi jabatan atau pengembangan karier bagi setiap pegawai sehingga hal ini dapat memberikan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja bagi aparatir sipil negara.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit :Refika Aditama, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods for business*, Edisi pertama dan kedua, Penerbit :Salemba Empat, Jakarta.
- Sani, H., Tasmsah, H., & Munir, A. R. (2017). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 270-282.
- Teuku Khaerullah, (2014), Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Aceh Jaya. Tesis Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh, Hal :1/104
- Tiffin. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Edisi Kedua. Salemba Empat. Jakarta.
- Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Alfabeta, Bandung



## Lampiran

## Lampiran 1. Tanggapan Responden mengenai Seleksi

Pernyataan	Skor					Mean	Ket.
	STS	TS	N	S	SS		
Proses seleksi yang dilakukan oleh tempat saya bekerja sudah tepat karena telah mendapatkan calon pegawai yang <i>qualified</i>	-	4 (4,2)	28 (29,92)	51 (53,1)	13 (13,5)	3,76	Baik
Setiap kegiatan seleksi yang dilakukan oleh Instansi saya adalah mengukur kemampuan calon pegawai dalam bekerja	-	4 (4,2)	30 (31,3)	53 (55,2)	9 (9,4)	3,70	Baik
Proses seleksi yang dilakukan oleh Instansi saya bekerja telah melakukan test psikologi	-	4 (4,2)	17 (17,7)	47 (49)	28 (29,2)	4,03	Baik
Proses seleksi yang dilakukan pada Instansi saya adalah melalui test wawancara	-	2 (2,1)	29 (30,2)	47 (49)	18 (18,8)	3,84	Baik
Soal-soal tes yang diberikan dalam menyeleksi karyawan mampu mengukur kompetensi yang diperlukan	-	-	34 (35,4)	53 (55,2)	9 (9,4)	3,74	Baik
Nilai rata-rata Indeks Variabel						3,81	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Lampiran 2. Tanggapan Responden mengenai Penempatan Kerja**

Pernyataan	Skor					Mean	Kep.
	STS	TS	N	S	SS		
Posisi saya pada Instansi sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan	-	-	34 (35,4)	53 (55,2)	9 (9,4)	3,81	Baik
Posisi saya dalam bekerja sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	-	1 (1,0)	26 (27,1)	59 (61,5)	10 (10,4)	4,02	Baik
Posisi saya dalam bekerja sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	-	1 (1,0)	27 (28,1)	37 (38,5)	31 (32,3)	3,84	Baik
Instansi saya dalam bekerja mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai	-	-	13 (13,5)	38 (39,6)	45 (46,9)	4,33	Sangat baik
Nilai rata-rata Indeks Variabel						4,00	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Lampiran 3. Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja**

Pernyataan	Skor					Mean	Kep.
	STS	TS	N	S	SS		
Pekerjaan yang saya tangani selama ini memberikan kepuasan kerja	-	10 (10,4)	23 (24)	49 (51)	14 (14,6)	3,70	Baik
Gaji yang saya terima sebagai PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Keerom memberikan kepuasan pada diri saya	-	12 (12,5)	22 (22,9)	48 (50)	14 (14,6)	3,67	Baik
Saya puas dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang dilakukan selama ini oleh organisasi	-	12 (12,5)	19 (19,8)	42 (43,8)	23 (24)	3,79	Baik
Rekan kerja pada lingkup Pemerintah Kabupaten Keerom mendukung terciptanya kepuasan dalam	-	13 (13,5)	22 (22,9)	32 (33,3)	29 (30,2)	3,80	Baik

melaksanakan tugas pekerjaan							
Kondisi kerja yang ada selama ini telah memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai	-	8 (8,3)	18 (18,8)	30 (31,3)	40 (41,7)	4,06	Baik
Nilai rata-rata Indeks Variabel						3,80	Baik

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

**Lampiran 4. Tanggapan Responden mengenai Kinerja aparatur sipil negara**

Pernyataan	Skor					Mean	Kep.
	STS	TS	N	S	SS		
Saya memiliki pemahaman dengan tugas dan pekerjaan yang dikerjakan	-	1 (1,0)	18 (18,8)	64 (66,7)	13 (13,5)	3,93	Baik
Saya memiliki inovasi dan ide-ide untuk mengembangkan organisasi saya	-	5 (5,2)	23 (24,0)	59 (61,5)	9 (9,4)	3,75	Baik
Saya memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	-	-	21 (21,9)	52 (54,2)	23 (24)	4,02	Baik
Saya selalu akurat dalam mengerjakan suatu pekerjaan	-	-	15 (15,6)	46 (47,9)	35 (36,5)	4,21	Sangat baik
Saya selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor	-	-	12 (12,5)	29 (29,2)	56 (58,3)	4,46	Sangat baik
Nilai rata-rata Indeks Variabel						4,07	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Sani, H., Tasmsah, H., & Munir, A. R. (2017). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 270-282.