

ANALISIS KARAKTERISTIK PEKERJAAN, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KABUPATEN PONOROGO

Arida Tri Windiyastutik ¹⁾

Rispantyo ²⁾

Erni Widajanti ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
email: ¹⁾ aerida_28@gmail.com

ABSTRACT

The study was conducted at the Department of Agriculture and Fisheries of Ponorogo Regency, the types of data used were qualitative and quantitative. Data sources used are primary and secondary data. With the survey method with a population of 291 people. The sample method uses a purposive sampling method that is structural ASN and a total of 94 people is obtained. Data analysis technique used multiple regression analysis which was previously tested for validity and reliability of the questionnaire. In this study shows that job characteristics and job satisfaction do not significantly influence performance. Job stress has a significant effect on performance.

Keywords: *job characteristics, job stress, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Karyawan dengan performa yang baik akan menghasilkan performa organisasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika performa karyawan buruk maka performa organisasi pun juga akan buruk (Putra and Wikansari, 2017: 79). Salah satu contoh organisasi adalah instansi pemerintahan di Indonesia. Di Indonesia terdapat hampir 100 instansi pemerintahan yang mengatur segala hal, dari mulai masalah keagamaan hingga masalah keamanan negara. Karyawan yang bekerja pada instansi pemerintahan disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa performa instansi pemerintahan bergantung pada performa kerja ASN itu sendiri (Soerjoatmodjo, 2014: 89).

Menurut hasil *Survey Worldwide Governance Indicator* yang di rilis oleh *The World Bank* (www.info.worldbank.org/governments/wgi) bahwa Indonesia pada tahun 2015 memperoleh angka 54,8 pada indikator *Government Effectiveness* dari nilai 100, sangat jauh dibandingkan dengan Singapura yang mencapai angka 100. Hasil survei tersebut menggambarkan bahwa kinerja pemerintahan berbelit dan tidak efektif. Permasalahan yang paling fundamental yang mendasari hal tersebut adalah kinerja dari ASN. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakefektifan kinerja pemerintahan adalah ketidakpuasan terhadap uraian pekerjaannya. ASN dalam organisasi dituntut dapat memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka ASN dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh ASN di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah.

Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo dalam segala aktivitas pekerjaan yang sangat kompleks, bisa saja untuk satu orang karyawan menangani dua

pekerjaan yang berbeda, hal ini disebabkan kurangnya keahlian bagi pegawai lain untuk memungkinkan dapat melakukan pekerjaan yang membutuhkan skill, sehingga kepercayaan akan tambahan tanggung jawab terasa kurang. Dengan berbagai tingkat atau jenis pekerjaan yang beraneka ragam dan target-target yang ditetapkan maka dalam situasi atau kondisi tertentu dapat menimbulkan rasa kejenuhan, kelelahan maupun stres. Terutama kondisi saat ini, dimana masih banyak membutuhkan konsentrasi untuk dapat fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini terkait dengan kecepatan, ketepatan, kualitas hasil serta kuantitas sesuai target yang diinginkan. Tentu saja untuk memenuhi target-target tersebut diperlukan berbagai persyaratan kerja yang dapat memenuhi karakteristik pekerjaan baik itu untuk di lapangan maupun di kantor, baik dari sisi aplikasi lapangan maupun sisi pengadministrasian, prosedur kerja dan lain sebagainya. Timbulnya stres juga diakibatkan oleh keaneka ragaman pekerjaan yang dilakukan para karyawan, karena ada beban kerja yang dirasa kurang bagi karyawan tertentu dan ada beban lebih terhadap pekerjaan bagi karyawan tertentu pula. Karena setiap penyelesaian pekerjaan dituntut untuk tepat waktu, sehingga kerjasama tim juga sangat diperlukan.

Ada beberapa hal yang mendasari penelitian ini pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo, yaitu: (1) Bahwa kinerja ASN secara individu merupakan suatu hal yang dianggap penting, baik bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi, karena dengan hasil kinerja yang tinggi dan baik, kemungkinan tercapainya kepuasan pribadi maupun tujuan organisasi; (2) Pentingnya menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN yang dikaji melalui penelitian ini bahwa usaha perbaikan kinerja ASN yang diharapkan berfungsi secara optimal dalam menjalankan tugasnya; (3) Stres dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi juga perlu mendapatkan perhatian, karena dengan berbagai tingkat kerumitan dan karakteristik pekerjaan dibutuhkan konsentrasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk: 1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. 2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. 3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

TINJAUAN PUSTAKA

Performance Theory

Beberapa dekade penelitian di bidang organisasi khususnya kinerja telah banyak dikembangkan oleh para ahli, sehingga memunculkan perkembangan teori kinerja. Menurut *performance theory* yang dikemukakan oleh Gibson tahun 1987 bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor ini merupakan konsep dasar untuk membentuk kerangka yang dapat digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta peningkatan kinerja. Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (1) faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (2) faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (3) faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain/karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 2012: 42).

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan (Martinus, 2016: 68).

Stres Kerja

Menurut Robbins, (2013: 56) stres adalah “suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting”. “Stres kerja merupakan suatu keadaan di mana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis/fisiologis individu (anggota organisasi/karyawan)” (Handoko, 2013: 74).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2013).

Kinerja

Kinerja merupakan kata yang berasal dari *performance* yang artinya adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 85). Dilihat dari sudut pandang ahli lain, kinerja adalah “Banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya” (Robbins, 2013: 159).

HIPOTESIS

1. Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja

Pengaruh karakteristik pekerjaan menurut (Hackman and Oldham, 2010: 89) bahwa adanya karakteristik pekerjaan tertentu akan menimbulkan positif, respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi. Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017); Fatmah (2017); Ananda dan Sunuharjo (2018) dan Chandra (2011). Hasil penelitian menyebutkan bahwa karyawan yang memahami secara baik bidang tugasnya, yang berkaitan dengan variasi pekerjaan, peluang menggunakan keahliannya, memahami dengan baik prosedur yang dikerjakan dan pekerjaan yang dilakukan penting bagi pihak lain dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan tidak memahami tugas-tugasnya dan tidak dapat menggunakan keahliannya maka

kinerja karyawan juga akan turun. Berdasarkan temuan ini, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Torang (2012: 326) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011); Pamungkas (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan bagus bila tingkat stres yang dirasakan pegawai rendah dan begitu pula sebaliknya, dampak stres yang rendah akan berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai dan dampak stres yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan asumsi tersebut ditarik hipotesis

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly, (2012: 42) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Faktor psikologi meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, Jadi, berdasarkan teori tersebut apabila kepuasan kerja yang merupakan faktor psikologi dapat tercapai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lie and Siagian (2018), Rambe (2018), dan Mahesa (2010) yang menyatakan bahwa terdapat sebuah pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kepuasan dengan kinerja. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan asumsi tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Pertanian dan Perikanan Kab. Ponorogo Jl. Urip Sumoharjo No. 58 Ponorogo. Alasan pemilihan lokasi ini karena peneliti mendapatkan fenomena tentang karakteristik kerja, stres kerja dan kepuasan kerja, diharapkan pelaksanaan penelitian akan lebih mudah dan memungkinkan pemahaman terhadap obyek penelitian lebih mendalam.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 291 orang. Pegawai (ASN) tersebut terbagi menjadi 94 pegawai struktural, 109 dari fungsional dan 88 tenaga harian lepas (THL). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana pengambilan sampel berdasarkan penilaian peneliti mengenai siapa saja yang berhak dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan struktural sebanyak 94 orang dikarenakan permasalahan *double job description* dan beban kerja yang berlebih ada pada karyawan struktural.

Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data bukan angka. Data kualitatif yang diperlukan adalah data persepsi responden tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data tersebut akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisoneer yang disebarakan.

2. Data Kuantitatif

Data yang bisa diukur dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah skor jawaban responden ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Dengan jumlah ASN struktural sebanyak 94 ASN.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (Sugiyono, 2014: 34). Data primer dalam penelitian ini adalah identitas responden, tanggapan responden terhadap karakteristik pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2014: 34). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, jumlah kunjungan, dan profil dinas.

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan meliputi pengujian validitas, reliabilitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, uji Koefisien Determinasi (R^2).

ANALISIS DATA

Uji Instrumen

Instrumen karakteristik pekerjaan (X1) terdapat 12 pernyataan, stres kerja (X2) terdapat 7 pernyataan, kepuasan kerja (X3) terdapat 26 pernyataan, dan Kinerja (Y) terdapat 26 pernyataan. Melalui uji korelasi person menunjukkan semua pernyataan dinyatakan valid, ditunjukkan dengan *p-value* < 0,05.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel karakteristik pekerjaan (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (X3, dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (0,828; 0,746; 0,872; 0,838) > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *software* SPSS maka didapatkan hasil bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan lolos dalam uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas sehingga semua instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan atau diteruskan sebagai bahan penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,760; 0,919; 0,816) > 0,1 <i>VIF</i> (1,315; 1,088; 1,225) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	<i>Asymp Sig</i> 0,076 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>p-value</i> (0,545; 0,520; 0,762) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	<i>p-value</i> 0,306 > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS.

Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefesien	t	<i>p</i>	Kesimpulan
Konstanta	51,677	4,963		
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,184	1,134	0,260	Tidak signifikan
Stres Kerja (X2)	0,660	2,815	0,006	Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	-0,039	-0,047	0,676	Tidak signifikan
Uji F	3,215		0,027	
<i>Adjusted R Square</i>	0,067			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 51,677 + 0,184 X_1 + 0,660 X_2 - 0,039 X_3$$

Keterangan:

a : 51,677 adalah nilai konstanta

b₁ : 0,184 adalah nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan, arah pengaruh adalah positif. Artinya bahwa bila variabel karakteristik pekerjaan meningkat sebanyak 1 satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebanyak 0,184 satuan, dengan asumsi variable lain stres kerja, kepuasan kerja dianggap tetap.

b₂ : 0,660 adalah nilai koefisien regresi stres kerja, arah pengaruh adalah positif. Artinya bahwa bila variabel stres kerja meningkat sebanyak 1 satuan unit maka

artinya variabel kinerja akan meningkat sebanyak 0,660 satuan, dengan asumsi variabel lain karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dianggap tetap.

b_3 : -0,039 adalah nilai koefisien regresi kepuasan kerja, arah pengaruh adalah negatif. Bila variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja akan menurun sebanyak 0,39 satuan, dengan asumsi variabel lain stres kerja, karakteristik pekerjaan dianggap tetap.

Berdasarkan analisis regresi dapat disajikan hasil uji sebagai berikut:

1. Uji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh *p value* (sig) variabel karakteristik pekerjaan 0,260 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo” tidak terbukti kebenarannya.

2. Uji pengaruh stres kerja terhadap kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh *p value* (sig) variabel stres kerja 0,006 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

3. Uji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh *p value* (sig) variabel 0,676 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo” tidak terbukti kebenarannya.

Uji F (ketepatan model)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung 3,215 dengan *p value* sebesar 0,027 nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan model penelitian ini tepat untuk menganalisis karakteristik pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Uji *Adjusted R²* adalah sebesar 0,067 hal ini berarti variabel karakteristik pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 6,7% terhadap variabel kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Sisanya 93,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model, misalnya variabel kompetensi karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. H1 yang menyatakan “Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo” tidak terbukti kebenarannya. Hal ini berarti meskipun di Dinas Pertanian dan Perikanan Kab. Ponorogo tidak ada standar prosedur dalam melaksanakan tugas signifikansi tugas yang jelas, kapasitas dan *background* keilmuan ASN dan tidak adanya evaluasi kinerja dari pimpinan, pekerjaan tetap dilaksanakan dan dapat dijalankan dengan baik dan lancar oleh ASN sesuai dengan tupoksinya.

2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. H2 yang menyatakan “Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponoogo” terbukti kebenarannya. Hal ini berarti meskipun ASN Dinas Pertanian dan Perikanan Kab. Ponorogo mendapatkan beban kerja yang tinggi dan setiap ASN mendapatkan tugas tambahan akan tetapi Dinas Pertanian dan Perikanan Kab. Ponorogo dapat mengakomodir dan mengkondisikan ASN serta lingkungan kerja untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponoogo” tidak terbukti kebenarannya. Hal ini berarti promosi jabatan pada ASN tidak didasarkan pada kinerja ataupun prestasi kerja melainkan dari lamanya dia bekerja serta sistem gaji yang tidak didasarkan pada hasil kerja berdasarkan golongan menjadikan apa yang diperoleh selama ini (gaji, tunjangan) dianggap sesuatu yang biasa saja sehingga kepuasan kerja tidak bisa mendorong ke arah peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan. Tidak ada standar prosedur dalam melaksanakan tugas signifikasi tugas yang jelas, kapasitas dan *background* keilmuan ASN dan tidak adanya evaluasi kinerja dari pimpinan, pekerjaan tetap dilaksanakan dan dapat dijalankan dengan baik dan lancar oleh ASN sesuai dengan tupoksinya. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Beban kerja yang tinggi dan setiap ASN mendapatkan tugas tambahan akan tetapi Dinas Pertanian dan Perikanan Kab. Ponorogo dapat mengakomodir dan mengkondisikan ASN serta lingkungan kerja untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Promosi jabatan pada ASN tidak didasarkan pada kinerja ataupun prestasi kerja melainkan dari lamanya dia bekerja serta sistem gaji yang tidak didasarkan pada hasil kerja tapi berdasarkan golongan menjadikan apa yang diperoleh selama ini (gaji, tunjangan) dianggap sesuatu yang biasa saja sehingga kepuasan kerja tidak bisa mendorong ke arah peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Putra, M. H. and Wikansari, R. 2017. “Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan”, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), pp. 65–78.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. 2012. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Aksara. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*,. 14th Edn, Pearson London,
- Handoko, H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 5th edn. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Hackman, R. and Oldham, G. R. 2010. *Work Redesign Addison-Wesley series on organization development Organization development*. Addison-Wesley. Michigan.

- Fatmah, D. 2017. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto", *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), Pp. 700–709. Doi: 10.33059/Jseb.V8i2.428, Mojokerto.
- Ananda, S. S. dan Sunuharyo, B. S. 2018. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), pp. 67–76.
- Sari, P. I. 2017. "Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(01) hal 1 - 6.
- Pamungkas, Dani Galih. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa)", *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), pp. 369–380
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18) hal 71-86.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.