

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERTANIAN KABUPATEN GIANYAR**

I Gede Satrya Ariwibawa¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾

^{1),2),3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : gedesatrya00@gmail.com

ABSTRAK

Demi terwujudnya visi dan misi, instansi berupaya meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, komunikasi dan kemampuan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, komunikasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Sampel dalam penelitian ini adalah 35 pegawai di Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

For the realization of the vision and mission, the agency seeks to improve employee performance in order to provide good service to the community. One of the factors that affect employee performance is workload, communication and work ability. This study aims to determine the partial and simultaneous effect of workload, communication and work ability on employee performance at the Agriculture Office of Gianyar Regency.

The sample in this study were 35 employees at the Animal Health and Veterinary Society Health, Agriculture Office of Gianyar Regency. In this study, the sample was taken using the saturated sampling method, namely a sample that used all members of the population to be used as research samples. The analysis used is descriptive qualitative analysis.

The results of this study indicate that the workload variable has a negative and insignificant effect on performance, the communication variable has a positive and significant effect on employee performance and work ability has a positive and significant effect on employee performance. The variables of workload, communication and work ability have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at the Agriculture Office of Gianyar Regency.

Keywords: Workload, Communication, Work Ability and Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi dikatakan berhasil apabila mampu mencapai tujuannya (visi dan misi). Organisasi akan berupaya daya manusia yang terampil dan memiliki tingkat profesionalitas untuk mendukung tercapainya tujuan (Sendow, 2021). Sumber daya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi tersebut dapat tercapai (Azis, 2016). Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan dapat dijalankan (Runa, 2020).

Kinerja (*job performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016 :190). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah beban kerja, komunikasi dan kemampuan kerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Aprianto, 2020). Menurut Rolos (2018), beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena ketidakmampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena

kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Selain beban kerja, komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi sendiri diartikan sebagai sesuatu proses penyampaian informasi atau gagasan diantara para anggota organisasi atau perusahaan secara timbal balik dalam rangka mewujudkan suatu tujuan tertentu (Wahyu, 2018).

Kiswanto (2010) menyebutkan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan komunikasi yang baik, maka akan menjadikan baik pada kinerja pegawai. Komunikasi merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk mentransfer informasi dari suatu tempat, orang, atau kelompok ke tempat lainnya, dimana pengiriman suatu informasi terjadi dari pengirim ke penerima. Komunikasi yang baik akan menimbulkan rasa saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja (Mirza, 2021).

Kemampuan kerja juga sangat mendorong kinerja pegawai. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang (Putri, 2016).

Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar memiliki tugas-tugas pokok yang menjadi tanggung jawab mereka masing-masing. Dinas yang beralamat di Jalan Astina Selatan No.3 Gianyar tersebut, sesuai dengan

Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertanian, terbagi menjadi 6 bidang yaitu Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner, Bidang Perbibitan dan Produksi Peternakan, Bidang Tanaman Pangan dan Holtikultura, Bidang Perkebunan, Bidang Sarana dan Prasarana Pertanian serta Bidang Penyuluhan.

Salah satu tugas pokok Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar adalah menangani kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner. Menurut Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar, isu strategis yang berkembang saat ini di Kabupaten Gianyar adalah masih adanya kasus positif rabies pada anjing yang bisa ditularkan ke manusia melalui gigitan. Berdasarkan data hasil vaksinasi Rabies pada HPR yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hasil vaksinasi dari tahun 2016-2019 mengalami peningkatan, namun mengalami penurunan pada tahun 2020.

Hal ini disebabkan oleh tidak tersedianya dana operasional yang menyebabkan beban bagi pegawai, karena target rutin setiap tahunnya harus terpenuhi yaitu semua desa dan kelurahan yang ada di Kabupaten Gianyar mendapat pelayanan vaksinasi rabies. Dengan kondisi seperti ini rasanya tidak mungkin target rutin bisa terpenuhi dalam waktu setahun, apalagi pekerjaan yang dilaksanakan harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku, seperti capaian vaksinasi di setiap desa minimal diperoleh 80% dari populasi HPR yang ada di desa bersangkutan.

Kemungkinan lain penyebab menurunnya hasil vaksinasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan atau pegawai dengan

steakholder maupun dengan masyarakat dalam hal penanggulangan rabies. Adapun faktor lainnya yaitu latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dari petugas yang melaksanakan tugas vaksinasi, mulai dari tingkat SLTA sampai dengan Magister. Hal ini menyebabkan perbedaan kemampuan kerja walaupun pegawai yang melaksanakan tugas vaksinasi sudah dibekali pelatihan vaksinasi.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2011). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang

individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya.

Kinerja Pegawai

. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Jadi dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Aspek indikator kinerja menurut Mangkunegara (2015), diantaranya adalah :

- a) Kualitas kerja.
- b) Kuantitas kerja.
- c) Tanggung Jawab.
- d) Kerjasama.
- e) Inisiatif

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Kristianingsih (2018) menyebutkan bahwa beban kerja adalah kombinasi dari beban kualitatif dan beban kuantitatif. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disampaikan beban kerja adalah beban atau tekanan yang diberikan kepada individu sebagai suatu tugas yang harus diselesaikan dengan kemampuannya dengan waktu yang terbatas. Menurut Putra (2012) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam Beban Kerja:

- a) Target yang ingin dicapai
- b) Kondisi pekerjaan
- c) Penggunaan waktu
- d) Standar pekerjaan

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017), komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasi-kannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Ada 2 proses komunikasi menurut Effendy dalam bukunya “Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek”, antara lain proses komunikasi primer atau penyampaian informasi menggunakan lambang atau simbol serta komunikasi sekunder atau penyampaian informasi dengan menggunakan alat dan sarana sebagai medianya. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau pesan dari komunikator (pengirim) ke komunikan (penerima) melalui berbagai media. Indikator-indikator komunikasi menurut Sutardjo (2016), adalah :

- a) Pemahaman
- b) Kesenangan
- c) Sikap
- d) Hubungan Baik
- e) Tindakan

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam mengerjakan beragam tugas pekerjaan, kecakapan dan kecerdasan individu saat memecahkan persoalan dengan indikator kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik (Normajatun; 2016: 13). Kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang di berikan dengan

ketepatan waktu atau sesuai target yang di inginkan secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja adalah kematangan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas kesanggupan seseorang dalam melakukan berbagai macam kewajiban yang ditugaskan sebagai bagian dari pekerjaannya.

Beberapa indikator kemampuan kerja menurut Raharjo (2016) yaitu:

- a) Pengetahuan
- b) Pelatihan
- c) Pengalaman
- d) Keterampilan
- e) Kesanggupan

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
H3: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar yang terletak di Jalan Astina Selatan No.3 Gianyar. Adapun latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan permasalahan terkait dengan beban kerja, komunikasi, dan kemampuan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian terutama di Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner. Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu beban kerja, komunikasi,

kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Dimana beban kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) merupakan variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variabel*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner, Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar sebanyak 35 orang pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yaitu sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial maupun simultan, pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Package For Socian Sciense (SPSS) for Windows Versi 25*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl. Astina Selatan No 3 Gianyar, merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kabupaten Gianyar. Tujuan didirikannya Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar adalah untuk mewujudkan pembangunan pertanian tanaman pangan, hortikultura, perkebunan dan peternakan yang maju, dan berdaya

saing. Dinas Pertanian dibentuk sesuai dengan Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur dan PermentanNo.40/Permentan/OT.101/08/2016 tentang Pemetaan Urusan Pemerintahan Bidang Pangan dan Bidang Pertanian.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana validnya pertanyaan yang akan diukur. (Ghozali, 2016:128).

Tabel 4.1

Variabel	Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,620	Valid
	X1.2	0,584	Valid
	X1.3	0,576	Valid
	X1.4	0,765	Valid
Komunikasi	X2.1	0,666	Valid
	X2.2	0,692	Valid
	X2.3	0,454	Valid
	X2.4	0,630	Valid
	X2.5	0,614	Valid
Kemampuan Kerja	X3.1	0,683	Valid
	X3.2	0,776	Valid
	X3.3	0,655	Valid
	X3.4	0,569	Valid
	X3.5	0,648	Valid
Kinerja	Y1	0,677	Valid
	Y2	0,516	Valid
	Y3	0,700	Valid
	Y4	0,350	Valid
	Y5	0,796	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dapat dinyatakan valid atau layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana kekonsistenan hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. (Ghozali, 2016:129).

Tabel 4.2

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,699	Reliabel
Komunikasi	0,753	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,667	Reliabel
Kinerja	0,685	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menggunakan teknik analisis *alpha cronbach* dengan a dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

1. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	29	82,9 %
Perempuan	6	17,1%
Total	35	100 %

Sumber : Lampiran 3

b. Umur

Tabel 4.4

Umur	Jumlah (orang)	Persentase
26–30 tahun	2	5,7%
31–35 tahun	1	2,9%
36-40 tahun	7	20,0%
41-45 tahun	5	14,3%
46-50 tahun	5	14,3%

Sumber: Lampiran 3

c. Pendidikan

Tabel 4.5

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SLTA	5	14,3 %
S-1	26	74,3%
S-2	4	11,4%
Total	35	100 %

Sumber : Lampiran 3

d. Masa Kerja

Tabel 4.6

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	3	8,6 %
6 - 10 Tahun	1	2,9 %
11 - 15 Tahun	5	14,3 %
> 15 Tahun	26	74,3%
Total	35	100 %

Sumber: Lampiran 3

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian terhadap normalitas data menggunakan teknik Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.7

Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov
Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N	Mean	35 .0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.85221783
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.120
	Negative	-.123
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.7 diatas menunjukkan Uji normalitas yang dilakukan menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,65 lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Jika ada tolerance lebih dari 10 persen atau VIF kurangan dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala mutikolinierisitas.

Tabel 4.8

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Constant		
X1	0,137	9,704
X2	0,200	5,072
X3	0,151	6,103

Dari Tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan menunjukkan nilai VIF (*Varian inflation factor*) variabel bebas beban kerja (X_1) sebesar 9,704 dan nilai VIF (*Varian inflation factor*) variabel komunikasi (X_2) adalah sebesar 5,072 dan nilai VIF (*Varian inflation factor*) variabel kemampuan kerja (X_3) adalah sebesar 6,103 berada diatas 0,10 dan dibawah nilai 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas satu dengan yang lain tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas digunakan uji Glejser.

Tabel 4.9

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.541	1.319		-.410	.685
X1	.016	.216	.040	.073	.942
	.114	.135	.335	.841	.407
	-.069	.149	-.262	-.466	.644

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.9 diatas menunjukkan Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X_1 yaitu sebesar $0,942 > 0,050$, nilai signifikansi variabel X_2 sebesar $0,407 > 0,050$ dan nilai signifikansi variabel X_3 sebesar $0,644 > 0,050$ yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang diperoleh layak dipakai.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.335	1.918		3.302	.002
Beban Kerja	-.014	.314	-.014	-.044	.965
Komunikasi	.614	.197	.729	3.120	.004
Kemampuan Kerja	.373	.216	.412	2.338	.037
R = 0,816 R Square = 0,666 Adjusted R Square = 0,634 F = 20,647 Sig. F = 0,000					

Hasil persamaan regresinya adalah $Y = 6,335 - 0,014X_1 + 0,614X_2 + 0,373X_3$.

- a. $b_1 = - 0,014$ menunjukkan apabila nilai beban kerja (X_1) semakin tinggi, sedangkan komunikasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) tetap, maka kinerja pegawai akan menurun.
- b. $b_2 = 0,614$ menunjukkan apabila nilai komunikasi (X_2) semakin tinggi, sedangkan beban kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_3) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- c. $b_3 = 0,373$ menunjukkan apabila kemampuan kerja (X_3) semakin tinggi atau meningkat, sedangkan beban kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat.

4. Hasil Analisis Korelasi Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan beban kerja, komunikasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.10 di atas, diperoleh koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,816. Ini berarti, besarnya kontribusi antara beban kerja, komunikasi, dan

kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien koefisien menurut Sugiyono (2016) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,816 adalah sangat kuat.

5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan beban kerja, komunikasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menurut Sugiyono (2016).

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.10 diperoleh koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634 atau sama dengan 63,4%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel beban kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji t-test

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Kemampuan Kerja secara parsial adalah signifikan atau hanya kebetulan saja.

Berdasarkan Tabel 4.10, diperoleh hasil uji t nilai signifikansi $t-X_1$ yaitu beban kerja adalah sebesar $0,965 > \alpha=0,050$. Ini berarti bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Sedangkan, nilai signifikansi $t-X_2$ yaitu komunikasi adalah sebesar $0,004 < \alpha=0,050$

dan nilai signifikansi $t-X_3$ yaitu kemampuan kerja adalah sebesar $0,037 < \alpha = 0,050$. Ini berarti bahwa komunikasi dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mempunyai makna beban kerja tidak berpengaruh terhadap perubahan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Beban kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar masih dalam batas toleransi, sehingga tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yulia (2019), Yustina (2021) dan Wahyuningsih (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mempunyai makna semakin meningkat komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kiswanto (2010) menyebutkan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan komunikasi yang baik, maka akan menjadikan baik

pada kinerja pegawai. Komunikasi merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk mentransfer informasi dari suatu tempat, orang, atau kelompok ke tempat lainnya, dimana pengiriman suatu informasi terjadi dari pengirim ke penerima.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian Fristia dan Swasto (2019), Sinaga (2020) serta Astuti (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mempunyai makna semakin meningkat kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Andi (2020) menyebutkan bahwa kemampuan menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja pegawai, setiap pegawai harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap bagian tempat ia bekerja. Kemampuan kerja adalah suatu keadaan pada diri seseorang yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja keras yang menunjukkan hasil kinerja atau performa organisasi, dimana dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga organisasi

harus mendukung kemampuan yang dimiliki oleh orang tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian Mariani dan Sariyathi (2017), Purnomo (2020), Dessy dan Mauliy (2020), dan Ihsan (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V. PENUTUP

Simpulan

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap perubahan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Beban kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar masih dalam batas toleransi, sehingga tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin meningkat komunikasi, akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin meningkat kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar, maka hasil penelitian

tidak dapat digeneralisir untuk instansi ataupun organisasi lain.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar perlu memperhatikan kebutuhan dari pegawai yang menyangkut pekerjaan agar semua target yang dicapai bisa dilaksanakan dengan baik yang didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung dari instansi juga.
2. Pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar perlu meningkatkan komunikasi yang baik secara vertikal maupun horizontal agar tidak terjadi kecanggungan dari para pegawai sehingga kesenangan pegawai dalam bekerja bertambah karena pegawai akan merasa aman, nyaman dan merasa dihargai dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai.
3. Pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar dapat memotivasi pegawainya dengan meningkatkan sarana dan prasarana untuk dapat menunjang pekerjaannya masing-masing, sehingga kemampuan kerja pegawai akan meningkat dengan kesanggupan pegawai dalam menerima dan penyelesaian target kerja.
4. Pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar dapat memotivasi pegawainya sehingga dapat meningkatkan

kualitas dan kuantitas kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso, Berlin. 2018. Analisis Beban Kerja Mental dan Fisik Pekerja Rumah Makan *Raya's Kitchen dan Coffee*. Skripsi. Program Studi Teknik Industri. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.
- Anggara, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung. *Doctoral Dissertation*. Universitas Komputer Indonesia.
- Aprianto, T., & Rahman, Z. M. 2020. Evaluasi Beban Kerja Mental Mahasiswa Tingkat Akhir Dalam Melaksanakan Penelitian Skripsi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandung.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3, No.3, pp. 312-321.
- Astuti, I.Y. 2021. *Knowledge Management*, Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga. *YUME: Jurnal Management*, Vol 4, No. 2. pp. 243-253.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No.1.
- Edison, Emron. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Organisasi. Bandung : Bandung.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Fristia, M & Sunuharyo, B. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 73, No. 1, pp. 225-232.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Habeahan, D. N., Yogisutanti, G., & Fuadah, F. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Sukabumi. *Pin-Litamas*, Vol 2, No.1, pp.185-194.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, A., dan Ghofur, M. A. 2020. Peran Komunikasi Didaktik, Pembelajaran Kolaborasi, dan Kinerja Guru Pada Hasil Belajar Melalui Motivasi Belajar. *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol 11, No.1, h. 41-48.
- Ihsan, M. A. A. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, Vol 1, No.2, pp. 198-209.
- Kaleta, Dorota. 2006. *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. Vol. 19, No. 3, pp. 170-177
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Khasanah, U., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Kiswanto, M. K. K. P. S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, Vol 6, No. 1, pp.1429-1439.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristyaningsih, Y. 2018. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome Di Ruang Dahlia RSUD Jombang. *Doctoral dissertation, STIKes Insan Cendekia Medika Jombang*.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 25, No. 45, h: 24-35
- Lutfi, A. D. A. N. G. 2019. Pengaruh Hubungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian

- Terhadap Karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut). *Doctoral Dissertation*, Universitas Siliwangi.
- Mahennoko, A. A., 2011, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Ppemerintah Daerah Kabupaten Demak. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, Vol. 3, No.1, pp. 73-89.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Revika Aditama
- Mangkunegara, A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mariani, L.M.I & Sariyathi, N. K. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7, h: 3540-3569.
- Maulida, Noorlaily. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No. 1, h: 12-23
- Mirza, Afli. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komunikasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang. *Thesis*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridinanti. Palembang.
- Mudayana, A. A. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, Vol. 4, No. 2, pp: 76-143.
- Muhammad, Arni., 2011, *Komunikasi Organisasi*, Cetakan Kedua belas, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Normajatun, N., & Haliq, A. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin. *As-siyasah: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1).
- Noverina, N., Susbiani, A. dan Sanosra, A. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 10, No. 2, pp: 177-186.
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, pp: 93-100.
- Onong Uchjana Efendi. 1986. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Paramansyah, A. dan Husna, N. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Almuqsith Pustaka.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, pp: 3370-3397.
- Purnomo, Aji. & Utami, Sulistiyo Seti. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Sejahtera Abadi. *Indonesian Journal of Economics Application*, Vol. 2, No. 2, pp: 115-119.
- Puteri, A. C. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong-Kalimantan Selatan). *Doctoral Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta). Surakarta.
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati). *Journal of management*, Vol. 2, No.2.
- Rahmat, W. F. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Laksana Karoseri Ungaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol.27, No.49.

- Rinsa, Rispati D. L. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Warung Makan Burjo 24 Jam di Area Solo. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Rizal, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever Surabaya. *Doctoral Dissertation*. Universitas 17 Agustus 1945).
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.6, No.4, pp:19-27.
- Runa, Rahmat. 2020. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 2, No. 2, pp: 202-222.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shinta, D., & Siagian, M. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 8, No. 2, pp: 338-346.
- Sinaga, H. I. 2020. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma*, Vol. 7, No. 1, pp: 72-84.
- Sinaga, Sarman. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, Vol. 2, No.1, pp: 78-92.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No.3 , pp. 863-883.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 3, pp. 461-479.
- Supratman, L. P. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Kepemimpinan Strategis di PT TelkomSel. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 16, No.1, pp.31-41.
- Supratman, L. P., & Mahadian, A. B. (2016). *Psikologi Komunikasi*. Deepublish.
- Syah, D. R. 2021. Analisis Kinerja Pegawai Dalam Fase Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) Di Kantor Kecamatan Wanayasa Kabupaten Purwakarta. *Doctoral Dissertation, Fisip Unpas*.
- Tarwaka, Bakri, S.H.A, dan Sudiadjeng, L., 2015, Ergonomi Untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Produktivitas. Jakarta: Penerbit UNIBA Press.
- Thoha, Miftah, 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tresnawati, N. 2020. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan. *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Ulfdilah, U., & Sunaryo, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 9 No.09.
- Wahyu, T. U. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Globalindo Intimate. Doctoral Dissertation*. Universitas Widya Dharma.
- Wangi, V.K. 2020. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 7, No. 1, pp. 40-50.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, M. H., & Rifai, M. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Lama Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Pada Pekerja Heraton Craft Di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Doctoral Dissertation*. Universitas Ahmad Dahlan.