

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA**

**(Studi Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo)**

**Andika Kharismaningsih**

kharismaningsihandika@gmail.com

**Susi Widjajani**

susiwidjajani@umpwr.ac.id

**Agus Saur Utomo**

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

**ABSTRAK**

Pada dasarnya organisasi dituntut menciptakan produktivitas yang tinggi untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas kerja di dalam lingkungan organisasi. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan beban kerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja pegawai, dan (2) untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan jumlah 145 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Instrument utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu *SPSS 20.0 For Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.

**Kata Kunci** : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Beban Kerja, Produktivitas Kerja.

**A. PENDAHULUAN**

Pada era revolusi industri 4.0 sumber daya manusia merupakan asset utama yang harus dikelola dengan baik oleh suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan mengurus segala kegiatan agar berjalan secara produktif, efektif, dan efisien. Bagi setiap organisasi maupun perusahaan produktivitas selalu menjadi sasaran utama karena

keberhasilan organisasi maupun perusahaan ditentukan oleh produktivitas tenaga kerjanya.

Sutrisno (2020:99) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai. Sedangkan menurut Schermerhorn dalam Busro (2018:340) produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Sunyoto (2012:203) ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*). Sedangkan Tarwaka (2004:140) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja, ketidaknyamanan kerja, stress akibat kerja, kelelahan subjektif dan objektif, penyakit akibat kerja (kronis maupun akut), cedera dan kecelakaan akibat kerja. Sinambela (2016:76) menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan.

Menurut Santoso (2021:27) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Diklat. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran Diklat. Sedangkan menurut Afandi (2018:128) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian bangsa. Sumarsono dalam Sinambela (2016:169) menyatakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga berpengaruh meningkatkan keterampilan kerja sehingga juga meningkatkan produktivitas kerja.

Selain pendidikan dan pelatihan, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja (Tarwaka, 2004:140). Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang cukup tinggi dapat mengakibatkan kecemasan, kebingungan dan kemarahan pada teman kerja serta merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja. Kondisi ini tentunya akan sangat mempengaruhi produktivitas pegawai baik individu maupun kelompok yang pada akhirnya berimbas pada produktivitas instansi.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas untuk melakukan urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, prasarana dan sarana, UPT serta kelompok jabatan fungsional. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo ini memiliki tenaga kerja berjumlah 252 orang dimana 107 orang diantaranya berstatus non PNS sedangkan 145 orang berstatus PNS.

Berdasarkan observasi awal serta wawancara dengan Kepala Sub Bidang Kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo diperoleh informasi bahwa produktivitas kerja pegawai belum optimal. Hal tersebut dilihat dari hasil yang dicapai belum memuaskan, serta masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan cukup lama melebihi waktu yang ditentukan. Kemudian permasalahan yang dihadapi pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo yaitu Pendidikan dan Pelatihan. Diklat sangat berguna untuk mengembangkan kemampuan para pegawai agar mendapatkan ilmu yang bermanfaat terkait pekerjaannya. Adapun rincian data Diklat pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Diklat Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo**

No	Jenis Diklat	Tahun Pelaksanaan					
		2020	%	2021	%	2022	%
1	Diklat Struktural	8	5,5%	6	4 %	4	2%
2	Diklat Fungsional	24	16%	14	9 %	8	5,5%
3	Diklat Teknis	26	18 %	21	14 %	14	9%
Total		58	40 %	41	28 %	26	18%

Sumber: Data Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo

Berdasarkan analisis tabel 1 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo kurang begitu baik. Hal ini dapat dilihat dari peserta yang mengikuti Diklat setiap tahunnya menurun. Penurunan peserta Diklat tersebut disebabkan terbatasnya APBD setiap tahunnya.

Selain itu hal yang menjadi kendala yaitu metode pelaksanaannya. Selama tahun 2020-2022 Diklat dilakukan dengan metode *blended*. Metode tersebut kurang efektif karena pembelajaran dilakukan secara gabungan antara pembelajaran konvensional dan pembelajaran berbasis digital sehingga pegawai merasa sulit memahami dan mempelajari materi yang diberikan.

Fenomena lain yang terlihat adalah adanya beban pekerjaan yang cukup berat. Hal ini dapat dilihat dari target kerja yang diberikan instansi melebihi batas kemampuan pegawai. Terkait dengan waktu kerja yang tidak sebanding dengan banyaknya target sehingga pegawai belum mampu menggunakan waktu kerja yang tersedia dengan efektif dan efisien. Kemudian adanya tugas dadakan dari atasan dengan batas waktu yang sedikit maka pegawai cenderung akan tergesa-gesa dalam menyelesaikannya dan menghasilkan *output* yang kurang maksimal. Serta ada beberapa pegawai yang dibebani tugas ganda oleh atasannya.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Schermerhorn dalam Busro (2018:340) produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan termasuk sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2020:99) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Sedarmayanti (2017:341) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat

dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya Sunyoto (2012:203) menyebutkan produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Sunyoto (2012:203) ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*). Sedangkan Tarwaka (2004:140) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja, ketidaknyamanan kerja, stress akibat kerja, kelelahan subjektif dan objektif, penyakit akibat kerja (kronis maupun akut), cedera dan kecelakaan akibat kerja.

#### **b. Pendidikan dan pelatihan (Diklat)**

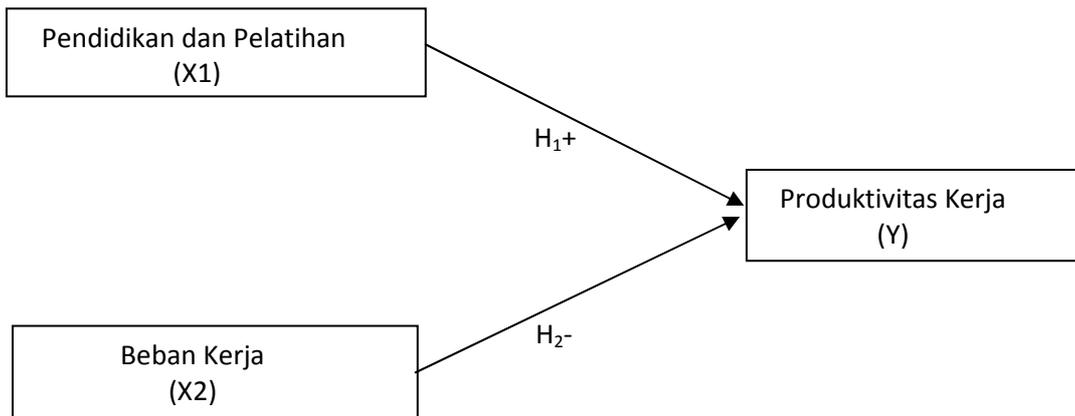
Menurut Afandi (2018:128) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian bangsa. Menurut Santoso (2021:27) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Diklat. Sumarsono dalam Sinambela (2016:169) menyatakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga juga meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Masram (2015:110) pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.

#### **c. Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mahawati (2021:4) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Menurut George dan Jones (2012:254) beban kerja merupakan suatu kondisi banyaknya tugas harus diselesaikan oleh pegawai.

## 2. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

—————> = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja

Menurut Santoso (2021:27) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Diklat. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran Diklat. Sinambela (2016:76) menyatakan pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan akan mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan jika memiliki pengetahuan, keterampilan dan pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia.

Sumarsono dalam Sinambela (2016:169) menyatakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga berpengaruh meningkatkan keterampilan kerja sehingga juga meningkatkan produktivitas kerja. Disisi lain hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardani, dkk (2017) dan Akbar, dkk (2018) menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja**

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Tarwaka, 2004:140). Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang cukup tinggi dapat mengakibatkan kecemasan, kebingungan dan kemarahan pada teman kerja serta merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja. Kondisi ini tentunya akan sangat mempengaruhi produktivitas pegawai baik individu maupun kelompok yang pada akhirnya berimbas pada produktivitas instansi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020), Nadiaty, dkk (2019), dan Hendrayani (2021) menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Produktivitas Kerja (Y)**

Menurut Sutrisno (2020:99) produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

### **b. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X1)**

Menurut Afandi (2018:128) pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian bangsa. Indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan dan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Instruktur
- 2) Materi
- 3) Metode
- 4) Peralatan

### **c. Beban Kerja (X2)**

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai

## **2. Pengujian Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Sebuah kuesioner akan dikatakan valid apabila antara data pada objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti memiliki derajat ketepatan yang tinggi (Sugiyono, 2019:121). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 2019:183) dengan kriteria pengujian bila nilai *Pearson Correlation*  $>0,3$  maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua butir pernyataan variabel produktivitas kerja, pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan beban kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* yang positif dan lebih dari 0,3, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner terbukti valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 maka variabel tersebut tidak reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pernyataan variabel produktivitas kerja, pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan beban kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa instrument tersebut adalah reliabel. Instrument yang reliabel menunjukkan bahwa pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Standarized Coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi (p-value)	Keterangan
$X_1 \longrightarrow Y$	0,400	0,000	Positif dan signifikan
$X_2 \longrightarrow Y$	- 0,228	0,003	Negatif dan signifikan

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2, model persamaan regresi linier berganda penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,400 X_1 - 0,228 X_2$$

Interpretasi persamaan regresi diatas sebagai berikut:

- 1) Nilai  $b_1 = 0,400$  (bernilai positif) artinya pendidikan dan pelatihan (Diklat) ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hasil ini

menunjukkan apabila semakin efektif Diklat maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

- 2) Nilai  $b_2 = -0,228$  (bernilai negatif) artinya beban kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang negatif atau berlawanan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja pegawai maka produktivitas kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika semakin tinggi beban kerja pegawai maka produktivitas kerja akan semakin menurun.

#### **b. Hasil Uji Signifikansi**

- 1) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

- 2) Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,003 ( $<0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a. H1 : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Diklat terhadap produktivitas kerja sebesar 0,400 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p\ value <0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat dari nilai  $p\ value$  yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini terbukti karena ada pengaruh positif dan signifikan variabel Diklat terhadap produktivitas kerja.

Adanya pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo dapat dilihat dari instruktur Diklat yang ahli dibidang ilmu tersebut sehingga dalam menyampaikan materi mudah dimengerti, materi dan metode sesuai dengan kebutuhan dan gaya belajar pegawai, serta peralatan yang digunakan dalam Diklat sesuai dan memadai, maka pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini secara langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sejalan dengan teori Sinambela (2016:76) menyatakan pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan akan mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardani, dkk (2017) dan Akbar, dkk (2018) yang menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**b. H2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $-0,228$  dengan tingkat signifikansi  $0,003$  ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Pengaruh negatif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai negatif dan signifikan terlihat dari  $p \text{ value}$  lebih kecil dari  $0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian terbukti karena ada pengaruh negatif dan signifikan variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja.

Adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo dapat dilihat dari target kerja yang diberikan instansi melebihi batas kemampuan pegawai. Hal ini berkaitan dengan waktu kerja yang tidak sebanding dengan banyaknya target sehingga pegawai belum mampu menggunakan waktu kerja yang tersedia secara efektif dan efisien. Kemudian adanya tugas dadakan dari atasan dengan batas waktu yang sedikit maka pegawai cenderung tergesa-gesa dalam menyelesaikannya sehingga hasilnya kurang optimal. Dari hasil analisis

dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo mempunyai beban kerja yang melebihi batas kemampuan pegawai sehingga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja pegawai.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sejalan dengan teori Tarwaka (2004:140) yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020), Nadiaty, dkk (2019), dan Hendrayani (2021) menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan beban kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, J., Ilyas, G. B., & Azis, M. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 6-12.
- Ardani, Surya Iman dan Alaydrus. 2017. Pengaruh Diklat dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di BKPPD Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 5. No. 2, 687-700.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrayani. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Riau Palet Pekanbaru. *Riau economic and Business Review*, 12. No. 4. 521-531.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. 2021. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Masram. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383-294.
- Santoso, I. 2021. *Pendidikan dan pelatihan (Diklat), Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi (Pengaruhnya Pada Kinerja Guru)*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84-92.