

PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN FAKFAK

Radjab Hayer

Dosen STIA Asy-Syafi'Iyah Fakfak

Abstract: *This study aims to determine the effect the empowerment of human resources to work productivity of employees at the Department of Agriculture Fakfak. This study was included in the category of the survey, which aimed to collect data from 41 respondents in a sample, using questionnaires as the main data collection tool. Then testing the data with validity and reliability, followed by regression analysis. The test results showed that all the questions declared invalid. Then the regression coefficient is positive and significant, suggesting that the empowerment of human resources variables significantly affect the increase in employee productivity Fakfak District Agriculture Office. Although significant but empowerment is not maximized support increased work productivity.*

Keywords: *empowerment, human resources, productivity.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin dipahami bahwa memiliki informasi dan memahami pentingnya informasi tentang sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi dalam kehidupan organisasional. Dikatakan tantangan oleh karena tanpa informasi tersebut suatu memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin.

Tantangan demikian menjadi lebih jelas lagi terlihat apabila diingat bahwa hanya berdasarkan informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercayalah analisis pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara tepat. Dengan perkataan lain melalui sistem informasi sumber daya manusia yang demikian akan dapat ditingkatkan produktivitas suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarasannya. Artinya, dalam usaha meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan berbagai kegiatan dalam organisasi serta dalam usaha meningkatkan mutu hasil pekerjaan, titik tolak yang paling tepat adalah pengetahuan

yang mendalam tentang berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh setiap orang dalam organisasi.

Agar satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dapat berfungsi sebagaimana mestinya dan dapat membantu satuan-satuan kerja lainnya dalam organisasi, satuan kerja tersebut mutlak perlu mengetahui secara pasti semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Mungkin ada pendapat yang mengatakan bahwa dalam suatu organisasi yang kecil, memiliki suatu sistem informasi tentang sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang mutlak. Akan tetapi lain halnya dengan suatu organisasi yang besar yang mempekerjakan ribuan tenaga kerja. Artinya, dalam suatu organisasi yang besar, satuan kerja yang menangani pengelolaan sumber daya manusia hanya mungkin memberikan sumbangannya yang positif bagi organisasi sebagai keseluruhan bila dalam organisasi itu terdapat suatu sistem informasi sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Sangat penting untuk menyadari bahwa satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia hanya dapat memberikan bantuan yang diharapkan daripadanya dan yang memang merupakan tugas fungsionalnya semaksimal mungkin apabila satuan kerja tersebut memiliki pangkalan informasi ketenagakerjaan yang mutakhir. Dengan pangkalan informasi seperti itu, pengelola sumber daya manusia akan mampu secara efektif melakukan berbagai kegiatan yang merupakan tanggung jawabnya seperti dalam hal rancang bangun pekerjaan baru, rekrutmen tenaga baru, merumuskan program pelatihan bagi para pekerja yang sudah berkarya dalam organisasi, merumuskan kebijaksanaan pengupahan dan penggajian, langkah-langkah dalam proses pembinaan dan pengembangan pegawai dan berbagai fungsi kepegawaian lainnya.

Program pemberdayaan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Pemberdayaan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Tidak seorang pun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhana pun, kadang-kadang seseorang juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, latihan atau pendidikan sangat perlu, terutama bagi seorang pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman.

Kalangan pejabat atau petugas yang mengelola sumber daya manusia sering terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pemberdayaan. Perbedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pemberdayaan

lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pegawai di masa depan. Akan tetapi sesungguhnya perbedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karier seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat bersifat pemberdayaan bagi pegawai yang bersangkutan karena mempersiapkannya memikul tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari.

Pemberdayaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan. Dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974, menyebutkan bahwa: "Pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedangkan latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Hasibuan, 2003:69).

Berdasarkan gambaran di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana pemberdayaan sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Fakfak.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (1999:44-45) bahwa terdapat paling sedikit 6 (enam) manfaat yang dapat dipetik melalui suatu pemberdayaan sumber daya manusia secara mantap, yaitu: (1) organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. (2) melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. (3) pemberdayaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak. (4) salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. (5) pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu pendahuluan dalam melakukan perencanaan. (6) pemberdayaan sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Siagian (1999:198-199) bahwa pada dasarnya ada 4 (empat) alasan utama yang menimbulkan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia, yaitu: (1) pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran. (2) tidak dapat disangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya. (3) persamaan hak memperoleh pekerjaan. Tidak sedikit masyarakat yang menganut nilai-nilai diskriminatif terhadap para warganya, termasuk dalam hal memperoleh pekerjaan. (4) kemungkinan perpindahan pegawai.

Menurut Hasibuan (2003:72-73) bahwa jenis pemberdayaan sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Pemberdayaan sumber daya manusia secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pemberdayaan sumber daya manusia secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
2. Pemberdayaan sumber daya manusia secara formal, yaitu karyawan yang ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pemberdayaan sumber daya manusia secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Lebih lanjut Simanjuntak menjelaskan bahwa dari kedua pengertian tersebut di atas sumber daya manusia (SDM) dapat dipandang dari: *Pertama*, aspek kualitas, dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi, dan yang *kedua*, aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja.

Bertolak dari pendapat Simanjuntak di atas, maka sumber daya manusia (SDM) sangat berkaitan dengan manusia atau orang yang mampu bekerja, dikatakan mampu bekerja artinya mampu melakukan kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dengan pengertian mampu bekerja di atas, secara sederhana seseorang dapat dikatakan bekerja apabila yang bersangkutan melakukan kegiatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang daripadanya seseorang tersebut akan memperoleh imbalan dalam bentuk penghasilan yang dapat dipergunakannya untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Secara fisik orang yang dapat melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis dapat diukur dengan usia. Dengan kata lain orang yang berada dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Batasan usia kerja bervariasi, India menggunakan batasan usia kerja 14 sampai 60 tahun; Amerika Serikat 16 tahun tanpa batas usia maksimum; Indonesia menetapkan batas usia kerja mulai 10 tahun tanpa batas usia maksimum. Penentuan batas usia kerja minimum 10 tahun di Indonesia didasarkan pada kenyataan bahwa banyak penduduk dalam usia tersebut, terutama di pedesaan sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan semakin meningkatnya kegiatan pendidikan, maka jumlah penduduk usia muda atau dalam usia sekolah yang melakukan kegiatan ekonomi akan semakin berkurang. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Wajib Belajar 9 Tahun oleh pemerintah Indonesia, maka diharapkan anak-anak sampai usia 15 tahun akan berada di sekolah, dengan demikian tenaga kerja dalam batas usia 10 tahun akan berkurang, sehingga batas usia kerja minimum kelak akan dapat ditingkatkan menjadi 15 tahun.

Tidak ditentukannya batas usia kerja maksimum di Indonesia didasarkan atas kenyataan belum mampunya pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada seluruh penduduk dalam usia tua. Sebagaimana kita ketahui hanya sebagian kecil penduduk yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai swasta lainnya. Dalam keadaan yang demikian maka masih kita jumpai penduduk dalam usia tua yang masih terus atau ingin bekerja.

Produktivitas Kerja Pegawai

Kast dan Rosenzweig dalam Hasyimi (1985:934) mengemukakan bahwa strategi untuk mengelola produktivitas adalah: (a) menciptakan kebudayaan prestasi tinggi; membuat perbaikan prestasi sebagai aspek rutin manajemen sehari-hari, (b) memberikan kepemimpinan untuk perbaikan prestasi; menempatkan pada tempatnya, disiplin manajemen dan mekanisme yang perlu untuk produktivitas dan perbaikan prestasi, (c) mulai dengan proyek perbaikan jangka pendek; merancang ini sebagai balok bangunan untuk menunjang perbaikan prestasi.

Sedangkan menurut Sinungan (1992:82) bahwa dalam menentukan sistem pengukuran terhadap produktivitas ada 4 (empat) pertimbangan khusus manajemen perusahaan, yaitu:

1. Sebuah perusahaan tidak harus meniru/mengikuti sistem pengukuran produktivitas di tempat lain namun juga harus mengetahui ukuran-ukuran yang memenuhi kebutuhan khususnya. Sistem pengukuran yang berhasil pada suatu situasi mungkin tidak sesuai atau berbahaya bagi lainnya karena figur yang sama dapat berarti perbedaan hal dalam perbedaan keadaan.

2. Sekali sistem pernah diterapkan, maka usaha memperkirakan/memperhitungkan secara mekanis masalah yang lebih jauh dicegah.
3. Pengukuran output haruslah sekonkrit dan sesuai mungkin selagi dapat dilihat membantu memotivisir.
4. Apa saja ukuran yang dikenalkan harus terlihat adanya peningkatan konstan, sebab untuk peningkatan secara statistika itu berkaitan dengan peningkatan output perjamnya itu sendiri.

Winoto (1985:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan (ratio) antara hasil (keluaran) dengan masukan (pengorbanan). Produktivitas dikatakan meningkat apabila: (a) volume/kuantitas keluaran bertambah besar, tanpa menambah jumlah masukan. (b) volume/kuantitas keluaran tidak bertambah akan tetapi masukannya berkurang. (c) volume/kuantitas keluaran bertambah besar sedang masukannya juga berkurang. (d) jumlah masukan bertambah, asalkan volume/kuantitas bertambah berlipat ganda.

Pegawai dapat digolongkan menjadi 2 (dua) jenis yaitu pegawai negeri dan bukan pegawai negeri (swasta). Dalam Pasa 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai negeri terdiri dari: Pegawai Negeri Sipil; Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sedangkan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 angka 1, menyebutkan bahwa “Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dalam Pasal 2 Ayat (3) Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa “di samping pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Ayat (3) menjelaskan bahwa: “yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri”.

Sedangkan yang dimaksud dengan pegawai dalam tulisan ini terdiri atas: *pertama*, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten

Fakfak sesuai Pasal 2 angka (1) huruf “a” dan *kedua*, pegawai honorer yang bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Fakfak sesuai Pasal 2 Ayat (3).

METODE

Variabel Penelitian

Variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan sumber daya manusia sebagai variabel bebas (*independent*) dan produktivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*). Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Indikator untuk mengukur variabel bebas ini adalah: pendidikan, keterampilan. Produktivitas kerja pegawai ialah kegiatan yang menghasilkan keluaran produk berupa barang atau jasa. Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif. Indikator untuk mengukur variabel terikat ini adalah: kerajinan pegawai meningkat, kemampuan melaksanakan tugas, hasil kerja meningkat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono (2007:90). Berdasarkan makna populasi tersebut di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Fakfak sebanyak 111 orang pegawai. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2002:57) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Merujuk pada pendapat tersebut maka penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang pegawai.

Pengumpulan dan Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam kategori survey, yang ditujukan untuk mengumpulkan data dari responden dalam satu sampel yang mewakili populasi. Untuk mendapatkan data informasi dilakukan melalui Observasi, Wawancara, dan penyebaran kuisioner. Penyebaran kuisioner merupakan alat pengumpul data utama. Kemudian dilakukan pengujian data dengan Uji Validitas, yaitu pengujian validitas kuisioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Menurut Ghozali (2001:137), jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel atau indikator tersebut valid, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Selain itu juga dilakukan Uji Reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana

suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien alpha. Koefisien alpha ini berkisar antara 0 sampai 1. Menurut Ghazali (2001:133), suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Setelah melakukan uji data maka data yang diperoleh akan dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode regresi linear sederhana yang persamaannya adalah:

$$Y = a + bX + e$$

di mana:

Y = produktivitas kerja pegawai

X = pemberdayaan sumber daya manusia

a = konstanta

b = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada responden, maka jumlah yang dikembalikan 41 kuisisioner. Dengan dasar tersebut dilakukan pengolahan dan diperoleh data primer tentang variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X) dan produktivitas pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Fakfak yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 1
Ringkasan Statistik Jawaban Responden
Terhadap Masing-Masing Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Item	Mean
Pemberdayaan SDM	41	20.00	30.00	26.7805	10	2.67
Produktivitas Kerja	41	20.00	30.00	27.7805	10	2.77

Sumber : data primer, diolah.

Rata-rata nilai indikator empirik pada variabel pemberdayaan sumber daya manusia adalah 2,67 menunjukkan bahwa faktor pendidikan dan faktor keterampilan cukup menunjang pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian nilai rata-rata indikator empirik pada variabel produktivitas kerja 2,77 menunjukkan bahwa kerajinan pegawai cukup meningkat, pegawai cukup mampu melaksanakan tugas, hasil kerja cukup meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya pemberdayaan sumberdaya

manusia dan produktivitas kerja pegawai pada dinas Pertanian Kabupaten Fakfak belum terlaksana dengan baik.

Tabel 2
Validitas dan Reliabilitas

Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P1	.570	.805	P11	.510	.725
P2	.609	.800	P12	.562	.721
P3	.487	.813	P13	.435	.736
P4	.572	.804	P14	.235	.763
P5	.411	.819	P15	.425	.737
P6	.465	.816	P16	.508	.723
P7	.553	.806	P17	.395	.741
P8	.512	.810	P18	.422	.737
P9	.513	.811	P19	.349	.747
P10	.476	.814	P20	.413	.739

Sumber : data primer, diolah.

Nilai Kritis pada alpha 5% dengan ujia dua arah adalah 0,257 menunjukkan bahwa pada variabel independen (pemberdayaan sumber daya manusia) semua item pertanyaan dinyatakan valid sedangkan pada variabel dependen (produktivitas kerja pegawai) terdapat satu item pertanyaan yang tidak valid, yaitu P14. Namun demikian semuanya dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Ringkasan Analisis Regresi

Variabel Independen	Simbol Variabel	Koefisien Regeresi	r dan r ²	Sig.
Pemberdayaan SDM	X	0.445	0,581 dan 0,337	0,000
Konstanta (koefisien intersep)		= 15,854		
Adjusted r ²		= 0,320		

Sumber : data primer diolah

Persamaan regresi yang diperoleh dari tabel tersebut adalah $Y = 15,854 + 0,445X$. Persamaan ini menunjukkan koefisien regresi positif, artinya pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada Dinas Pertanian. Kemudian koefisien determinasi 0,337 atau 33,7% menunjukkan bahwa pengaruh yang positif tersebut tidak terlalu kuat (cukup). Hal ini sejalan dengan analisis deskriptif yang telah dinyatakan di atas, bahwa sebenarnya pemberdayaan

sumberdaya manusia melalui pendidikan dan keterampilan hanya “cukup” menunjang pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal inipun signifikan berdasarkan uji signifikansi dimana nilai sig.0,000 lebih kecil dari alpha 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, pengaruh besarnya pengaruh antara variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) positif dan signifikan. Walaupun demikian, pengaruh tersebut tidak terlalu kuat dibuktikan dengan koefisien determinan hanya 33,7% sedangkan sisanya 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *Kedua*, temuan hasil penelitian ini menerangkan bahwa pada Dinas Pertanian Kabupaten Fakfak telah melaksanakan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap para pegawainya, tetapi pemberdayaan tersebut belum maksimal mendukung peningkatan produktivitas kerja. Hal ini dinilai dari kemampuan pengaruh yang hanya 33,7% dan juga dari nilai rata-rata deskripsi 2,6 artinya cukup (belum baik atau sangat baik).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1998), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan ke-8, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Hasyimi Ali. A, (1985), *Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastro Winoto Suyatno, (1985), *Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi*, Seri Manajemen No.116, PT. Pustaka Binaman, Jakarta.
- Siagian, S.P., (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan Muchdarsyah, (1992), *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2002), *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Surakhmad, Winarno, (1994), *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- S.P. Hasibuan Malayu, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.