

PENGARUH KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN MOTIVASI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PEMBERDAYAAN DI KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT

Agusthina Risambessy

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon,
Jl. Ir. M. Putuhena Kampus Poka Ambon Kode Pos (97234)
e-mail: risambessyagusthina68@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze and explain: the influence of innovation leadership on work culture, the effect of motivation on work culture, the influence of innovation leadership on empowering community groups through work culture, the effect of work motivation on empowering community groups through work culture, the influence of work culture on empowering community groups. The object of research in West Southeast Maluku Regency, using the path analysis method. The sampling technique used purposive random sampling. The sample in this study is a community empowerment group.

The results of the study prove that: innovation leadership has a significant positive effect on work culture, motivation has a significant positive effect on work culture, innovation leadership has a positive significant effect on empowerment through work culture. Motivation has a significant positive effect on empowerment through work culture. Work culture has a significant positive effect on empowerment in West Southeast Maluku Regency. For future researchers, it is necessary to study collaborative knowledge sharing and innovation leadership in the framework of developing community groups in the future.

Keywords: *Innovation Leadership, Motivation, Work Culture, Empowerment.*

LATAR BELAKANG

Salah satu hal yang mendasari hambatan untuk maju di daerah provinsi Maluku adalah kemiskinan. Kemiskinan adalah keadaan dimana terjadi ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat berlindung, pendidikan, dan kesehatan. Kemiskinan dapat disebabkan oleh kelangkaan alat pemenuh kebutuhan dasar, ataupun sulitnya akses terhadap pendidikan dan pekerjaan. Minimnya fasilitas di Maluku membuat banyak diantara mereka yang tidak mendapatkan pendidikan yang layak terutama bagi kalangan yang menghuni pedalaman Maluku. Selain itu ras juga salah satu penghambat kemajuan di Maluku.

Karena itu, usaha untuk mengentaskan masyarakat dari lembah kemiskinan secara hakiki sama sulitnya dengan usaha memberdayakan mereka. Tugas itu bukanlah pekerjaan mudah yang bersifat instant (segera dapat dilihat hasilnya). Keberhasilan program pemberdayaan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin, baik pemimpin dalam organisasi pemerintah maupun organisasi masyarakat termasuk kelembagaan kelompok sebagai fokus dan lokus pemberdayaan.

Proses pemberdayaan masyarakat pada umumnya membentuk dan membangun kesejahteraan dan kemandirian masyarakat untuk melawan arus-arus globalisasi yang cepat.

Peningkatan keraifitas masyarakat miskin dalam melihat prospek ekonomi didasari atas bagaimana pemerintah secara serius ingin membangun sumber daya manusia yang kuat. Maka, peningkatan kualitas masyarakat melalui program-program pemberdayaan sangat dibutuhkan. Ndraha menyebutkan bahwa pemerintah memiliki dua fungsi dasar, yaitu fungsi primer atau pelayanan, dan fungsi sekunder atau pemberdayaan.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan karena motivasi merupakan salah satu talenta terbaik yang dimiliki seorang pekerja (Tamaela, 2011). Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik : 1) meningkatkan jiwa gotong royong,



2) meningkatkan kebersamaan, 3) saling terbuka satu sama lain, 4) meningkatkan jiwa kekeluargaan, 5) meningkatkan rasa kekeluargaan, 6) membangun komunikasi yang lebih baik, 7) meningkatkan produktivitas kerja, dan 8) tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll. Budaya kerja ini dapat tumbuh karena dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam sebuah organisasi yang dipersepsikan sebagai nilai yang patut dipertahankan dan dikembangkan (Pattiasina, Sutisman, Febriani, Patiran, & Tamaela, 2022).

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Partisipasi yang ada masih sebatas pemanfaatan hasil. Tingkat partisipasi dalam pembangunan masih terbatas, misalnya masih sebatas peran serta secara fisik tanpa berperan secara luas sejak dari perencanaan sampai evaluasi. Terhadap keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kepemimpinan inovatif, motivasi dan budaya kerja terhadap suksesnya pemberdayaan kelompok masyarakat di Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Penelitian ini bertujuan : 1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan inovasi terhadap budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. 2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. 3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan inovasi terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. 4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. 5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap pemberdayaan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

LANDASAN TEORI

(Hartono, 2012) Kepemimpinan seperti ini tidak hanya mampu membuat bawahannya bersedia bekerjasama, melainkan terjadi transformasi nilai yang menyentuh pembentukan karakter mereka. Kesediaan bawahan untuk bekerjasama tidak lagi karena faktor eksternal melainkan bersumber bersumber dari hatinya, motivasi internal, yakni karakter bawahan itu sendiri. Maka jelaslah bahwa kepribadian sebuah komunitas juga dipengaruhi oleh kepemimpinan pada komunitas itu sendiri.

(Hamalik, 1992), Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sardiman (2006), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

(Ndraha, 2003). Budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak organisasi atau kelompok tersebut berdiri. (Tamaela & Suriyadi, 2014) mengatakan bahwa budaya merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Budaya tersebut akan membimbing individu untuk mampu bekerja dengan baik (Yohanes Cores Seralurin, Paulus K. Allolayuk, Muhamad Yamin Noch & Tamaela, 2022).

(Dwidjowijoto, 2007). Pemberdayaan adalah sebuah “proses menjadi” bukan sebuah “proses instan”. Sebagai proses, pemberdayaan mempunyai tiga tahapan yaitu, penyadaran, pengkapasitasan dan pendayaan. Secara sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut (Dwidjowijoto, 2007): Keberdayaan masyarakat, adalah unsur-unsur yang memungkinkan masyarakat mampu bertahan (survive) dan (dalam pengertian yang dinamis) mampu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Karena itu, memberdayakan masyarakat merupakan upaya untuk (terus menerus) meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat “bawah” yang tidak mampu melepaskan diri dari perang-kap kemiskinan dan keterbelakangan.

METODE

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sebagai berikut

1. Kuisisioner, pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diajukan pada responden yang bersifat tertutup. Untuk mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari responden yang sebenarnya bersifat kualitatif, maka diperlukan skala pengukuran tipe likert. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang dikur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan satu macam kuesioner, yaitu terdiri atas serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai beberapa faktor yang membentuk variabel kepemimpinan inovatif, motivasi, budaya kerja dan pemberdayaan
2. Interview atau wawancara, tehnik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan responden. Tehnik ini dilakukan dengan harapan mendapatkan informasi tambahan untuk melengkapi data yang mungkin saja belum tercover dalam kuisisioner
3. Dokumentasi yaitu dengan mempelajari dokumen yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut :

1. Data primer, adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuaahn penelitian yang sedang ditangani Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara.
2. Data sekunder, adalah data yang dianalisis dalam penelitian ini yakni data yang telah tersedia dalam pada lembaga/instansi atau masyarakat

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka metode analisis data adalah analisis kuantitatif, secara teknis dilakukan untuk menguji pengaruh antara kepemimpinan inovatif, motivasi, budaya kerja dan pemberdayaan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Metode yang digunakan untuk menganalisis menggunakan metode analisa jalur (*software*) program PLS dengan persamaan rumus;

$$Y1 = P1X1 + P2X2$$

$$Y2 = P1X1 + P2X2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Path Analysis*

Pengolahan data dengan menggunakan metode PLSPM dengan XLSTAT, yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara variabel endogen dan variabel eksogen, yakni pengaruh kepemimpinan inovasi, motivasi, budaya kerja dan pemberdayaan hasil perhitungan analisa jalur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Jalur

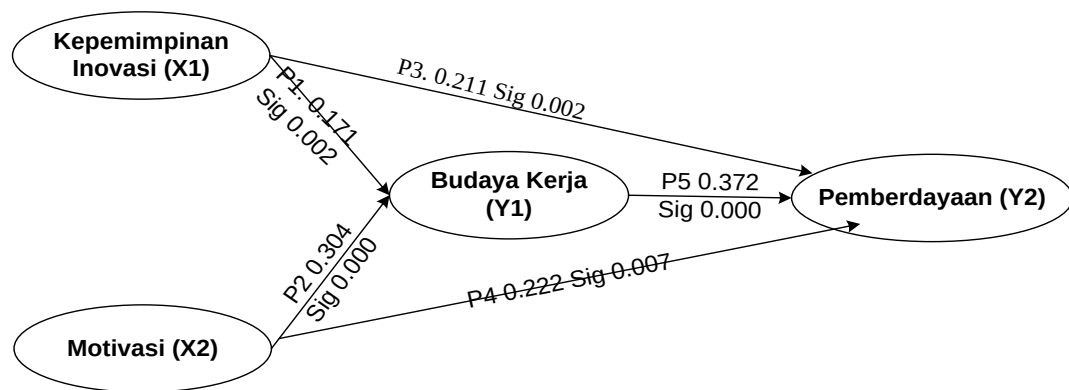
Variabel	Coefficients Path (B)	t hitung	Sig.	Ket.
Kepemimpinan Inovasi	0,1708	3,557	0,001	Sig
Motivasi	0,3041	5,554	0,000	Sig
Budaya Kerja				
Variabel	Coefficients Path(B)	t hitung	Sig.	Ket.
Kepemimpinan Inovasi	0,211	4,206	,002	Sig
Motivasi	0,222	3,306	,007	Sig
Budaya Kerja	0.372	5.701	.000	Sig
Pemberdayaan				

Sumber; Data primer diolah, (2022)

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Nilai	Status
1	Kepemimpinan inovasi berpengaruh terhadap pemberdayaan	t hitung = 2,557 t tabel = 1,658 Sig = 0,001	Tolak Ho dan Terima Ha (H1 diterima)
2.	Motivasi berpengaruh terhadap pemberdayaan	t hitung = 4,554 t tabel = 1,658 Sig = 0,000	Tolak Ho dan Terima Ha (H2 diterima)
3	Kepemimpinan inovasi berpengaruh terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja	t hitung = 3,206 t tabel = 1,658 Sig = 0,002	Tolak Ho dan Terima Ha (H3 diterima)
4	Motivasi berpengaruh terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja	t hitung = 2,306 t tabel = 1,658 Sig = 0,007	Tolak Ho dan Terima Ha (H4 diterima)
.5	Budaya kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan	t hitung = 2,114 t tabel = 1,656 Sig = 0,036	Terima Ho dan Ha (H5 di terima)

Sumber; Data Primer diolah, (2022)



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Terhadap Budaya Kerja Pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa *Standardized Coefficients* (0.2106), nilai sig 0.001, nilai t hitung 2.557. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif kepemimpinan inovatif terhadap budaya kerja. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan inovatif terhadap budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima.

Kepemimpinan inovatif yang meliputi : pimpinan mampu merumuskan inovasi yang akan diterapkan, Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya berpartisipasi aktif untuk mengembangkan diri di tempat kerja, pimpinan menggunakan berbagai alternatif untuk mempermudah penerapan inovasi. Pimpinan selalu menggunakan data sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun perencanaan penerapan inovasi. Kemanfaatan inovasi sangat dirasakan oleh anggota. Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada anggota, Pimpinan juga memberikan tanggungjawab kepada anggotanya. Pimpinan selalu memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah. Pimpinan mampu merumuskan inovasi yang akan diterapkan. Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya berpartisipasi aktif untuk mengembangkan diri di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja yang meliputi memiliki perilaku yang ramah di tempat kerja, pekerjaan diselesaikan dengan cara gotong royong, suka bekerja keras, selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu bersikap jujur, selalu tegas dalam menerapkan peraturan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

Secara deskriptif hasil penelitian ini didukung oleh tanggapan responden menyatakan setuju. Kepemimpinan inovatif dimana pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada anggota, yang Memiliki perilaku yang ramah di tempat kerja, pimpinan memberikan kepercayaan kepada anggota dan masukan dari anggota tim yang bekerja dengan cara gotong royong serta sangat diperhitungkan anggota yang Suka bekerja keras, untuk menjadi pertimbangan, serta selalu optimis memanfaatkan inovasi yang dirasakan oleh anggota, dan pimpinan juga memberikan tanggungjawab kepada anggotanya, intensitas kegiatan petugas sangat diperlukan untuk pengendalian serta disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bersikap jujur dapat meningkatkan budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wijayanti., Tiqwani., & Tri, 2014) membuktikan kepemimpinan inovatif dan Budaya Inovatif memiliki hubungan signifikan yang tinggi dengan kinerja karyawan. Konsep ini sejalan dengan konsep yang dikembangkan oleh Kreativitas dapat dinyatakan sebagai permulaan dari proses inovasi ketika masalah atau celah kinerja dikenali dan ide muncul dalam respon untuk sebuah kebutuhan akan inovasi (De Jong, 2007).

Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Kerja Pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukan nilai bahwa *Standardized Coefficients* (0.3041), nilai sig 0.000, nilai t hitung 4.554. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif motivasi terhadap budaya kerja. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima. Secara deskriptif tanggapan responden menyatakan setuju

Motivasi memiliki hasrat yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki minat untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan menyelesaikan pekerjaan kebutuhan keluarga terpenuhi, pekerjaan diselesaikan untuk memenuhi harapan masa depan, melalui pekerjaan yang diselesaikan maka cita-cita dapat diraih, penghargaan diberikan kepada anggota yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, penghargaan diberikan sebagai penghormatan bagi anggota tim yang berprestasi berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja yang meliputi :Memiliki perilaku yang ramah ditempat kerja, Pekerjaan diselesaikan dengan cara gotong royong, Suka bekerja keras, Selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan, Selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, Selalu bersikap jujur

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Waridin, 2004) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja positif, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara positif, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara positif. Juga hasil penelitian (Ronny France Youwe, 2011) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Pengelola Program Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Jayapura Provinsi Papua) Menurut (Mulyasa, 2003), Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Terhadap Pemberdayaan Melalui Budaya Kerja Pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukan nilai bahwa *Standardized Coefficients* (0.2106), nilai sig 0.002, nilai t hitung 3.206. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif kepemimpinan inovatif terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan inovatif terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima.

Kepemimpinan inovatif dengan: pimpinan mampu merumuskan inovasi yang akan diterapkan, Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya berpartisipasi aktif untuk mengembangkan diri di tempat kerja, pimpinan menggunakan berbagai alternatif untuk mempermudah penerapan inovasi. Pimpinan selalu menggunakan data sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun perencanaan penerapan inovasi. Kemanfaatan inovasi sangat dirasakan oleh anggota. Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada anggota, Pimpinan juga memberikan tanggungjawab kepada anggotanya. Pimpinan selalu memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah. Pimpinan mampu merumuskan inovasi yang akan diterapkan. Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya berpartisipasi aktif untuk mengembangkan diri di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

Secara deskriptif hasil penelitian ini didukung oleh tanggapan terhadap keseluruhan responden menyatakan sangat setuju. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darwito, 2004) Pengaruh Gaya Kepemimpinan inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan menggunakan analisis SEM Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa gaya kepemimpinan inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan inovatif berpengaruh positif terhadap budaya kerja (Wijayanti. et al., 2014)

Pengaruh Kepemimpinan inovatif Dan Budaya Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan inovatif dan Budaya Inovatif memiliki hubungan signifikan yang tinggi dengan kinerja karyawan PT Trisakti Jaya Perkasa Gresik, juga penelitian. Juga (Hakim, 2013) Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan inovatif Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh kepribadian, sikap, dan kepemimpinan inovatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kreatif.

Penelitian ini sejalan dengan konsep yang dikembangkan oleh (Hakim, 2013) yang menjelaskan ciri-ciri pemimpin yang inovatif adalah :

1. Memiliki passion dia fokus pada hal-hal yang ingin diubah, tantangan-tantangan yang ada, serta strategi untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut.
2. Memiliki visi Inovasi memiliki tujuan. Pemimpin tidak bisa mengharapkan timnya bisa berinovasi jika mereka tidak mengerti arah tujuan organisasi.
3. Memandang perubahan sebagai tantangan Pemimpin yang inovatif memiliki ambisi dan tak pernah puas dengan kondisi “nyaman”.
4. Berani bertindak di luar aturan untuk berinovasi, tak jarang seorang pemimpin perlu menantang aturan yang ada.
5. Tidak takut gagal, pemimpin yang inovatif menganggap kegagalan sebagai bagian dari pelajaran untuk mencapai kesuksesan.
6. Mau berkolaborasi, kolaborasi menjadi kunci bagi banyak pemimpin untuk sukses dengan inovasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Pemberdayaan Melalui Budaya Kerja Pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai bahwa Standardized Coefficients (0.2106), nilai sig 0.002, nilai t hitung 2.306. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif motivasi terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima.

Motivasi: memiliki hasrat yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki minat untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan menyelesaikan pekerjaan kebutuhan keluarga terpenuhi, pekerjaan diselesaikan untuk memenuhi harapan masa depan, melalui pekerjaan yang diselesaikan maka cita-cita dapat diraih, penghargaan diberikan kepada anggota yang menyelesaikan pekerjaan pekerjaan dengan baik, penghargaan diberikan sebagai penghormatan bagi anggota tim yang berprestasi berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja yang diwakili dengan indikator memiliki perilaku yang ramah ditempat kerja, pekerjaan diselesaikan dengan cara gotong royong, suka bekerja keras, selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu bersikap jujur, selalu tegas dalam menerapkan peraturan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

Secara deskriptif hasil penelitian ini didukung oleh tanggapan terhadap keseluruhan responden menyatakan sangat setuju.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Waridin, 2004) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja positif, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara positif, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara positif. Juga hasil penelitian (Ronny France Youwe, 2011) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Pengelola Program Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Jayapura Provinsi Papua) menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengelola. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja akan tetapi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pengelola.

Penelitian ini juga mendukung konsep yang dikembangkan oleh (Notoatmodjo, 2007), motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan disertai dengan faktor-faktor meliputi :

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan:
3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak
5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
6. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukan nilai bahwa Standardized Coefficients (0.2053), nilai sig 0.036 nilai t hitung 2.114 Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan positif budaya kerja terhadap kinerja pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap pemberdayaan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima.

Budaya kerja yang diwakili dengan indikator memiliki perilaku yang ramah ditempat kerja, pekerjaan diselesaikan dengan cara gotong royong, suka bekerja keras, selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu bersikap jujur, selalu tegas dalam menerapkan peraturan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemberdayaan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima.

Secara deskriptif hasil penelitian ini didukung oleh tanggapan responden menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju. Budaya kerja meliputi pekerjaan diselesaikan dengan cara gotong royong dan masukan dari anggota tim juga sangat diperhitungkan untuk menjadi pertimbangan. Jika pekerjaan diselesaikan dengan cara gotong royong diikuti dengan masukan dari tim/warga sangat diperhitungkan untuk menjadi pertimbangan akan mempermudah menyelesaikan pekerjaan akan meningkatkan pemberdayaan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

Penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2013) Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Readyng (Karef) Bojonegoro

hasil penelitian menunjukan bahwa budaya kerja komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan dalam berkerja.

Adapun perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya yakni terletak pada nilai sig dan regresi berganda, jumlah sampel dan objek dan waktu penelitian. Jika diperhatikan hasil penelitian ini maka secara jelas budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi jika dibandingkan dengan kepemimpinan inovatif dan motivasi kerja terhadap pemberdayaan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

Penelitian ini mendukung konsep yang dikembangkan oleh (Ndura, 2003) Budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak organisasi atau kelompok tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal). Indikator budaya kerja bersifat positif dan negatif. Indikator budaya kerja yang bersifat positif antara lain: perilaku ramah tamah, gotong-royong, perilaku kerja keras, serta optimis. Sedangkan indikator yang bersifat negatif antara lain: tidak disiplin, tidak jujur, tidak tegas, dan tidak percaya diri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan inovatif berpengaruh signifikan positif terhadap budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat Hipotesis diterima.
2. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap budaya kerja Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima
3. Kepemimpinan inovatif berpengaruh signifikan positif terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat Hipotesis diterima.
4. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap pemberdayaan melalui budaya kerja Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima
5. Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap pemberdayaan pada Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hipotesis diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kepada Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon yang berkenan memfasilitasi hasil penelitian ini untuk dipublikasi
2. Pimpinan kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tenggara Barat yang telah membantu memberikan berbagai informasi dan data demi kelancaran penelitian ini.
3. Kepada PPsUniyap yang telah bersedia menerima Penulisan ini untuk dipublikasikan pada waktunya. Semoga PPsUniyap semakin berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Darwito. (2004). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi pada RSUD Semarang Kota Semarang). (Tesis Master). Universitas Diponegoro, Semarang. <https://doi.org/http://eprints.undip.ac.id/16933/1/DARWITO.pdf>.
- De Jong, J. P. . (2007). Individual innovation: The connection between leadership and employee's innovative work behavior. *Amsterdam: University of Amsterdam*.
- Dwidjowijoto, W. dan. (2007). *Manajemen Pemberdayaan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Eduard Yohannis Tamaela. (2011). Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Burnout Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural. *Aset*, 13(2), 111–122. Retrieved from <https://widyamanggala.ac.id/journal/index.php/jurnalaset/article/view/78/52>.
- Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman. (2014). Hubungan Kausalitas Budaya Kerja, Analisis Kerja dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Haullussy Ambon. *Benchmark*, 3(1), 93–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/wfau3>.
- Hakim, A. R. (2013). Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan inovatif Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi JAM,. *Jurnal Aplikasi Manajemen, (JAM) Universitas Brawijaya Malang*, Vol 10, No, 165–177. <https://doi.org/DOI> <https://doi.org/DOI> <https://doi.org/DOI>.
- Hamalik, O. (1992). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Hartono, D. (2012). Pengembangan Manajemen Pondok Pesantren di Era Globalisasi. In *Menyiapkan Pondok Pesantren Go Internasional*. (Surabaya: Surabaya: Ponpes Jagad „Alimussirry.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha. (2003). Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pemberdayaan Masyarakat. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, Vol.1 No.2, Hal 97-107.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pattiasina, V., Sutisman, E., Febriani, F., Patiran, A., & Tamaela, E. Y. (2022). The Effect of The

