

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DESA RANTAU RASAU I KEC. RANTAU RASAU KAB. TANJUNG JABUNG TIMUR

Dimas Haryo Pamungkas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi
E-mail: *: pamungkas150602@email.com

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Desa Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Rantau Rasau I Kec. Rantau Rasau Kab. Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner responden. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai perangkat desa Rantau Rantau I yang berjumlah 40 orang. Pengujian hipotesis menggunakan teknik Analisis Deskriptif dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.0 sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci **Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kinerja**

ABSTRACT *This study aims to determine the Influence of the Village Head's Participatory Leadership Style and Human Resource Development on Employee Performance in Rantau Rasau I Village, Rantau Rasau District, East Tanjung Jabung Regency. This study uses a quantitative method, data collection techniques by distributing respondent questionnaires. The sample in this study was 40 Rantau Rantau I village apparatus employees. Hypothesis testing uses Descriptive Analysis techniques using the SmartPLS 4.0.0 application as a data processing tool. The results of this study indicate that Participatory Leadership Style and Human Resource Development have a positive and significant effect on Performance*

Keywords **Participatory Leadership Style, Human Resource Development, and Performance**

1. PENDAHULUAN

Badan Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan instansi atau organisasi. Setiap program yang dijalankan selalu diarahkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Utari & Darwin, 2023). Salah satu lembaga yang memiliki peran vital adalah instansi pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan pelayanan publik. Agar pelayanan dapat berjalan optimal, diperlukan arahan, pembinaan, motivasi, dan bimbingan yang berkesinambungan kepada aparatur pemerintah Kinerja aparatur pemerintah desa berperan strategis dalam mendorong perkembangan positif, terutama pada sektor pelayanan publik. Keberhasilan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja pegawai (Afandi, 2018). Kinerja yang baik dapat tercermin dari kepuasan masyarakat, berkurangnya keluhan, serta tercapainya tujuan yang ditetapkan. Namun, peningkatan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan teladan serta strategi dalam mengoptimalkan potensi bawahannya

(Hasibuan, 2017). Gaya kepemimpinan partisipatif, yang menekankan pada keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, diyakini dapat meningkatkan rasa memiliki serta tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya (Jaya, 2020). Menurut Kartono (2017) gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Menurut Hasibuan (2016) kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pemaparan tentang definisi dari berbagai para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan memengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas. Menurut Mathis & Jackson (2014) menyatakan bahwa pada intinya kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan elemen penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkelanjutan, karena hal ini memberikan masukan yang berharga untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja tersebut di masa mendatang.

Dari pemaparan tentang definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu kinerja adalah hasil dari keseluruhan aktivitas seseorang ataupun sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dalam mencapai tujuan bersama. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah konsep krusial dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta persaingan global yang semakin ketat, pengembangan SDM menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi (Riono, 2021). Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi (Riono, 2021). Dalam era yang didominasi oleh inovasi dan perkembangan teknologi yang cepat, organisasi harus berfokus pada pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan mereka.

Dari pemaparan tentang definisi dari berbagai para ahli dapat disimpulkan, Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dan strategis bagi keberhasilan organisasi modern. Di tengah perubahan ekonomi, perkembangan teknologi, dan persaingan global yang semakin ketat, pengembangan SDM menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menjadikan pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan dan keberlanjutan.

Selain kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan dan pengembangan, aparatur diharapkan mampu bekerja lebih efektif, adaptif terhadap perubahan teknologi, serta memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai (Yosepa, 2020). Pengembangan SDM dipandang sebagai investasi jangka panjang yang mampu memperkuat daya saing instansi di era globalisasi (Hasibuan, 2017).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. untuk

menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di desa Rantau Rasau I Kec. Rantau Rasau Kab. Tanjung Jabung Timur. Data yang digunakan mencakup data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada pegawai desa Rantau Rasau I, serta data sekunder dari buku, jurnal, dan sumber relevan lainnya. Populasi penelitian terdiri dari pegawai pada desa Rantau Rasau I. Sampel sebanyak 40 responden dipilih dengan teknik menggunakan teknik sampling jenuh (sampling sensus), dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang mengukur tiga variabel utama, yaitu kinerja (Y), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2). Analisis penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat untuk mengolahnya menggunakan bantuan software Smart PLS (v.4.1.1). karna menguji data dengan sampel kecil (dibawah 100) Proses analisis ini dilengkapi dengan uji convergent validity, uji discriminant validity, uji reabilitas dan nilai AVE, Uji R-Square, uji hipotesis bootstrapping, uji hipotesis specific indirect effect untuk memastikan hasil yang valid.

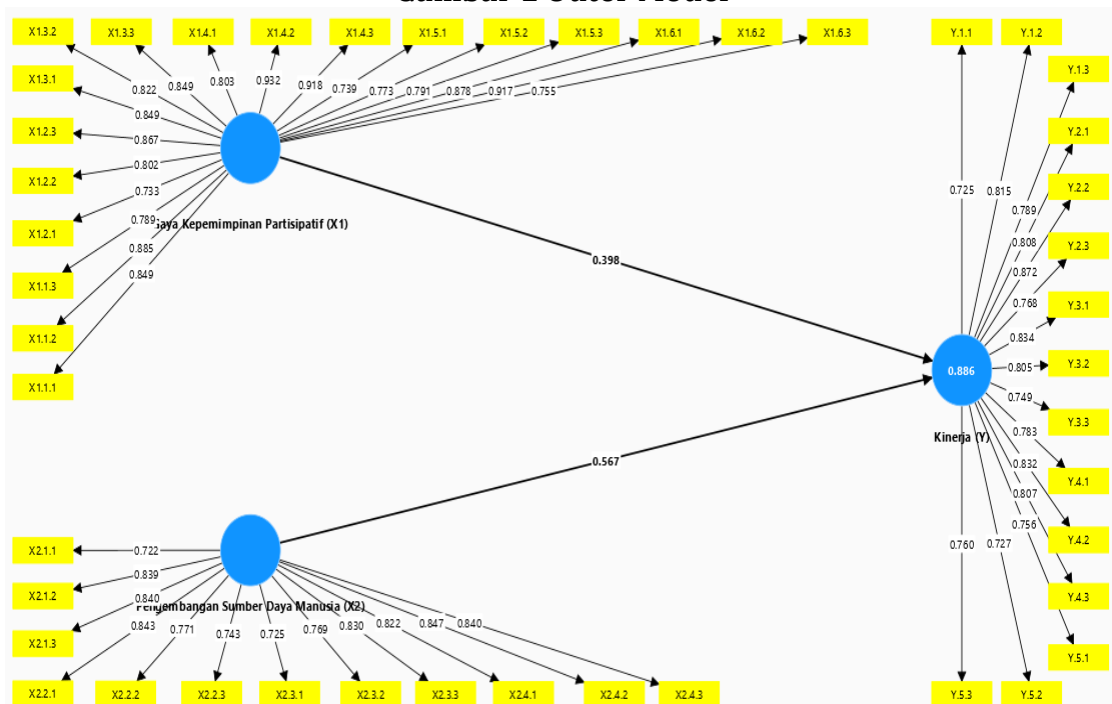
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

a. Uji Convergent Validity

Uji convergent validity nilai reflektif dikatakan tinggi jika variabel laten dengankonstruknya berkorelasi diatas 0,70. Namun, untuk penelitian exploratory research atau penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5-0,6 dianggap cukup. Pada penelitian ini menggunakan batas loading factor sebesar 0,70.

Gambar 1 Outer Model



Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

b. Uji Discriminant Validity

Berdasarkan gambar pada uji convergent validity nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest pada penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 1 Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Matriks	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Kinerja (Y)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)
X1.1.1	0.849	0.741	0.761
X1.1.2	0.885	0.837	0.846
X1.1.3	0.789	0.799	0.791
X1.2.1	0.733	0.688	0.719
X1.2.2	0.802	0.786	0.790
X1.2.3	0.867	0.812	0.831
X1.3.1	0.849	0.776	0.791
X1.3.2	0.822	0.830	0.837
X1.3.3	0.849	0.816	0.814
X1.4.1	0.803	0.622	0.614
X1.4.2	0.932	0.825	0.815
X1.4.3	0.918	0.847	0.806
X1.5.1	0.739	0.585	0.574
X1.5.2	0.773	0.624	0.588
X1.5.3	0.791	0.653	0.609
X1.6.1	0.878	0.739	0.715
X1.6.2	0.917	0.786	0.790
X1.6.3	0.755	0.724	0.655
X2.1.1	0.777	0.750	0.722
X2.1.2	0.796	0.789	0.839
X2.1.3	0.675	0.737	0.840
X2.2.1	0.708	0.725	0.843
X2.2.2	0.654	0.740	0.771
X2.2.3	0.630	0.709	0.743
X2.3.1	0.555	0.675	0.725
X2.3.2	0.699	0.671	0.769
X2.3.3	0.786	0.780	0.830
X2.4.1	0.796	0.793	0.822
X2.4.2	0.738	0.711	0.847
X2.4.3	0.784	0.775	0.840
Y.1.1	0.595	0.725	0.661
Y.1.2	0.739	0.815	0.750
Y.1.3	0.821	0.789	0.718
Y.2.1	0.686	0.808	0.811

Y.2.2	0.741	0.872	0.811
Y.2.3	0.694	0.768	0.679
Y.3.1	0.733	0.834	0.710
Y.3.2	0.757	0.805	0.666
Y.3.3	0.695	0.749	0.634
Y.4.1	0.589	0.783	0.631
Y.4.2	0.709	0.832	0.716
Y.4.3	0.795	0.807	0.820
Y.5.1	0.720	0.756	0.751
Y.5.2	0.660	0.727	0.714
Y.5.3	0.764	0.760	0.820

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

c. Uji Realibilitas dan Nilai AVE

Uji realibilitas merupakan uji yaang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner dengan variabel atau konstruk, dimana instrumen atau alat ukur yang berupa kuesioner yang valid dapat memberikan hasil ukur yang stabil, digunakan dua cara yaitu dengan composite realibity dan cronbach's alpa dimana konstruk dikatakan reliable jika nilai composite realibity dan cronbach's alpa lebih dari 0,70.

Tabel 2 Uji Reabilitas dan Nilai AVE

Matriks	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0.974	0.976	0.976	0.694
Kinerja (Y)	0.957	0.958	0.961	0.624
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0.949	0.950	0.955	0.641

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

Seluruh variabel atau konstruk pada tabel di atas telah menghasilkan nilai cronbach's alpha minimal 0,7 yang menunjukkan reliabilitas konstruk tersebut. Semua konstruk juga telah menghasilkan nilai composite reliability minimal 0,7 yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut reliabel. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa semua konstruk penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

d. Uji R-Square

Tabel 3 Hasil Nilai R-Square

Matriks	R-square	R-square adjusted
Kinerja (Y)	0.886	0.879

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

Terlihat hasil nilai R-Square pada tabel 3 di atas nilai R-Square variabel kinerja yaitu 0,886. Perolehan nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 88,6%. Dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja diklasifikasikan pada kategori kuat..

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t statistik. Signifikan parameter akan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel penelitian. Batas penolakan dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu probabilitas 0,05.

Tabel 4 Uji Hipotesis Bootstrapping

Matriks	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) -> Kinerja (Y)	0.398	0.399	0.129	3.093	0.002
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) -> Kinerja (Y)	0.567	0.566	0.125	4.534	0.000

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

3.2 PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,567 yang artinya memiliki pengaruh positif. Nilai P-Values yang membentuk pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 3,093. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan rule of thumb yaitu P-Values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis dinyatakan dapat diterima.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil Uji hipotesis diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,587 yang artinya memiliki pengaruh positif. Nilai P-Values yang membentuk pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 4,534. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan rule of thumb yaitu P-Values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis dinyatakan dapat diterima.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil Analisis diperoleh koefisien jalur sebesar 0,398 dengan nilai P-Values 0,002 ($< 0,05$) dan T-Statistic 3,093 ($> 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan partisipatif yang dilakukan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,567 dengan nilai P-Values 0,000 ($< 0,05$) dan T-Statistic 4,534 ($> 1,96$). Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan SDM yang baik mampu meningkatkan kemampuan pegawai dan memberikan peluang bagi mereka untuk berkembang dalam berbagai bidang, yang pada gilirannya juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Nilai R^2 sebesar 0,657 dan P-Values 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, peningkatan kinerja perangkat desa tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kombinasi kepemimpinan partisipatif yang efektif dan pengembangan SDM yang berkesinambungan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan partisipatif, seperti melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan membangun komunikasi yang terbuka, maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, semakin baik pelaksanaan program pengembangan SDM, seperti pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pemberian kesempatan belajar, maka semakin meningkat pula kualitas kerja perangkat desa. Gaya kepemimpinan partisipatif dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini berarti peningkatan kinerja perangkat desa tidak hanya ditentukan oleh salah satu faktor, melainkan hasil dari kombinasi kepemimpinan partisipatif yang efektif dan pengembangan SDM yang berkesinambungan.

5. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah instansi perlu melakukan evaluasi peningkatan kerja pegawai, terutama dalam kuantitas pekerjaan. Komunikasi antara pelaksana dan pegawai dalam penyampaian materi pelatihan harus ditingkatkan agar lebih efektif. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga harus diperkuat agar minat dan semangat kerja meningkat. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas referensi guna mengembangkan penelitian lebih lanjut.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Kartono, & Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo, Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Riono, S. B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.
- Utari, K., & Darwin. (2023). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan provinsi sumatera selatan*. 21(1), 28–38.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>