



Contents lists available at [Journal IICET](#)

**JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)**

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



## Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan partisipasi pegawai terhadap pembangunan manusia dan dampaknya pada kesejahteraan masyarakat

Abdul Rahman<sup>\*)</sup>

Institut Turatea Indonesia, Jeneponto, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Jul 18<sup>th</sup>, 2024

Revised Aug 23<sup>th</sup>, 2024

Accepted Sept 30<sup>th</sup>, 2024

#### Keywords:

Faktor organisasi  
Pembangunan manusia  
Kesejahteraan masyarakat  
Kabupaten Bantaeng  
Kuantitatif kausalitas

### ABSTRACT

Pembangunan manusia merupakan indikator utama keberhasilan suatu negara dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Namun, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Provinsi Sulawesi Selatan masih berada di bawah rata-rata nasional, dengan IPM Kabupaten Bantaeng menempati peringkat 312 dari 511 kabupaten/kota di Indonesia, atau hampir di level terbawah. Kondisi ini mendorong perlunya upaya pembangunan kawasan tertinggal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Partisipasi Pegawai terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng, serta pengaruh tidak langsung melalui Pembangunan Manusia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumen. Sampel berjumlah 150 responden terdiri dari pegawai SKPD dan masyarakat Kabupaten Bantaeng, dipilih dengan metode stratified dan proportional sampling. Data dianalisis menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) dengan bantuan program AMOS 18. Pengujian validitas, reliabilitas, dan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dilakukan sebelum analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Partisipasi Pegawai secara langsung dan signifikan berpengaruh positif terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng. Ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Pembangunan Manusia, dengan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung yang dominan terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Partisipasi Pegawai untuk mendorong Pembangunan Manusia yang berkontribusi pada Kesejahteraan Masyarakat. Implikasi hasil penelitian ini adalah perlunya strategi penguatan faktor-faktor tersebut dalam program pembangunan masyarakat untuk mengatasi keteringgalan di Kabupaten Bantaeng.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

### Corresponding Author:

Abdul Rahman,  
Institut Turatea Indonesia  
Email: [abdrahmanbtg@gmail.com](mailto:abdrahmanbtg@gmail.com)

### Pendahuluan

Pembangunan manusia adalah aspek penting untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas hidup individu melalui perbaikan di sektor-sektor seperti pendidikan, kesehatan,

ekonomi, dan kesejahteraan sosial. Di Indonesia, penerapan asas desentralisasi memberikan kewenangan lebih besar kepada pemerintah daerah untuk merancang kebijakan pembangunan yang sesuai dengan kondisi lokal. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 mengatur bahwa pemerintahan daerah memiliki kewenangan atas urusan pemerintahan tertentu, kecuali urusan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat (Syafitri et al., 2024). Penyerahan kewenangan ini juga mencakup pengalihan pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia (Rachmadhani & Manafe, 2023). Maka, daerah memiliki lebih banyak ruang untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya, yang sangat penting dalam mendukung otonomi daerah dan pemberdayaan masyarakat (Sukadi, n.d; Hossam et al., 2024). Dalam hal ini, peran ekonomi, birokrasi, dan wakil rakyat di DPRD sangat penting untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dan menciptakan prakarsa serta kreativitas (Fariidah, 2019).

Namun, meskipun Indonesia telah melaksanakan berbagai kebijakan pembangunan, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) nasional pada periode 1996-2011 masih tergolong rendah, mencapai 69,52, sementara Provinsi Sulawesi Selatan hanya mencatatkan 68,56, yang berada di bawah rata-rata nasional (Shaleh & Firman, 2018). Provinsi ini berada pada peringkat 21 dari 33 provinsi di Indonesia, jauh dari target yang ditetapkan oleh UNDP, yang minimal adalah 80. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembangunan di Sulawesi Selatan, termasuk di Kabupaten Bantaeng, masih perlu digalakkan (Nikmat, 2022). Kabupaten Bantaeng sendiri tercatat berada pada peringkat 312 dari 511 kabupaten/kota di Indonesia, yang hampir berada di level terendah secara nasional. Selain itu, indikator IPM di Kabupaten Bantaeng masih berada di bawah rata-rata Provinsi Sulawesi Selatan, kecuali dalam hal angka harapan hidup. Data ini menggarisbawahi perlunya perbaikan di berbagai bidang pembangunan di daerah tersebut.

Menurut (Budiman et al., 2021) pembangunan manusia yang dipromosikan oleh UNDP berfokus pada penempatan manusia sebagai pusat kegiatan ekonomi. Konsep ini diperkenalkan melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang digunakan untuk membandingkan tingkat pencapaian pembangunan antar negara berdasarkan tiga aspek utama: angka harapan hidup, hasil pendidikan (termasuk tingkat melek huruf penduduk dewasa dan akses pendidikan), serta standar hidup yang diukur menggunakan produk domestik bruto dan daya beli masyarakat (Khasanah & Pd, 2019). Namun, untuk mencapai tujuan pembangunan manusia yang optimal, beberapa faktor pendukung perlu diperhatikan, seperti kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang mendukung, serta partisipasi pegawai dalam proses pembangunan.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemerintah daerah, khususnya kepala daerah, memainkan peran penting dalam mewujudkan visi pembangunan manusia. Pemimpin yang mampu menunjukkan teladan melalui perilaku dan tindakannya akan lebih efektif dalam mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif, serta melibatkan pegawai dalam setiap tahap pembangunan. Gaya kepemimpinan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan pembangunan tersebut (Widodo, 2020). Selain itu, partisipasi masyarakat, birokrasi pemerintah, dan pelaku dunia usaha sangat penting untuk mencapai IPM yang baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh UNDP (Iswahyudi et al., 2023). Pembangunan yang sukses membutuhkan keterlibatan berbagai pihak dengan pendekatan manajemen pemerintahan daerah yang berbasis seni dan asas yang tepat (Ramadhani et al., 2023).

Lebih jauh lagi, keberhasilan pembangunan manusia dalam pemerintahan daerah juga memerlukan integrasi etika kerja yang tinggi, yang dapat ditanamkan melalui prinsip-prinsip religi dan etos kerja yang kuat. Nilai-nilai ini akan menjadi panduan kerja dan mempererat ikatan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bersama (Ambiya et al., 2021). Budaya, sebagai elemen penting dalam masyarakat, tidak hanya berfungsi sebagai simbol semangat, tetapi juga sebagai alat untuk memperkuat daya saing dan mendorong proaktivitas dalam menghadapi tantangan di masa depan (Huda, 2017). Dalam hal ini, budaya bisa menjadi kekuatan yang mengarahkan masyarakat untuk bekerja menuju tujuan bersama, serta menjadi faktor strategis dalam membangun partisipasi masyarakat dan mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, khususnya di Kabupaten Bantaeng (Sunarso, 2023; Darma Sabri et al., 2024).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengeksplorasi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan partisipasi pegawai terhadap pembangunan manusia, serta dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara ketiga faktor tersebut dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat. Sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perbaikan kebijakan pembangunan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Penelitian sebelumnya oleh Irwan et al. (2019) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, kinerja aparatur sipil negara, dan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan di Kecamatan Kulo, Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pembangunan, dengan nilai pengaruh mencapai 99,6%, yang menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan.

Terdapat kebaruan dari penelitian ini yang terletak pada fokus penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya, yakni untuk mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bantaeng, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan mediator pembangunan manusia. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam memperkaya kajian tentang pengaruh faktor internal organisasi terhadap pembangunan manusia. Temuan-temuan yang diperoleh diharapkan dapat membantu pemerintah dan organisasi untuk lebih memahami pentingnya faktor-faktor tersebut dalam konteks pembangunan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi pengambil kebijakan tentang bagaimana cara mengintegrasikan aspek-aspek kepemimpinan, budaya kerja, dan partisipasi pegawai dalam perencanaan serta pelaksanaan program pembangunan, sehingga menciptakan kebijakan yang lebih efektif dan berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat. Sehingga, penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan partisipasi pegawai terhadap kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bantaeng, serta pengaruh tidak langsung melalui pembangunan manusia.

## Metode

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki sifat kausalitas. Pendekatan ini dipilih karena membantu pengumpulan data secara sistematis melalui metode survei, yang mencakup data primer dan sekunder (Rosini & Adab, 2023). Data yang dikumpulkan melalui survei bertujuan untuk mendukung analisis hubungan sebab-akibat yang relevan dengan pelaksanaan pembangunan manusia. Penelitian ini difokuskan pada upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bantaeng, dengan menitikberatkan pada pengumpulan informasi yang mendalam mengenai program pembangunan manusia dan dampaknya terhadap kesejahteraan (Sholihin & Ratmono, 2021). Dilihat dari sisi sumber data, juga diklasifikasi menjadi dua macam sumber data, yaitu: (a) Sumber primer, yaitu para responden penelitian yang datanya diperoleh melalui penyebaran angket serta wawancara terhadap responden kunci, dan (b) Sumber sekunder, yaitu instansi atau badan dibidang pemerintahan yang terkait dengan data yang dibutuhkan seperti: Dinas Pendidikan untuk mendapatkan data pendidikan warga, Dinas Kesehatan untuk mendapatkan data status kesehatan masyarakat, Badan Kependudukan dan BPS untuk memperoleh data mengenai tingkat pendapatan serta kesejahteraan masyarakat (Harahap & Pd, 2020).

Metode pengumpulan data menggunakan peralatan kuesioner, wawancara dan penelitian dokumen (Rachbini et al., 2020). Teknik penyerahan kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden yang terpilih (Sholihin & Ratmono, 2021). Jawaban yang diharapkan pada kuesioner tersusun sistematis dengan menggunakan skala Likert dengan memberi lima opsi jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Rachbini et al., 2020). Pertanyaan dalam kuesioner mencakup beberapa dimensi utama dalam faktor organisasi, seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Partisipasi Pegawai, dan persepsi responden terhadap kesejahteraan masyarakat. Pengembangan kuesioner dilakukan berdasarkan kajian literatur sebelumnya serta masukan dari para ahli di bidang pembangunan manusia.

Wawancara mendalam dilakukan secara tatap muka dengan responden kunci yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan manusia, seperti pejabat pemerintah, tokoh masyarakat, dan tenaga ahli. Wawancara menggunakan format semi-terstruktur, yang membantu peneliti untuk menggali informasi lebih mendalam. Selanjutnya metode dokumentasi sebagai data sekunder, misalnya laporan periodik Instansi Pemerintah, seperti Biro Pusat Statistik, Bappeda, dan Dinas Kependudukan (BKKBN) (Sitoayu et al., 2020). Data sekunder ini relevan untuk memberikan data dan mendukung analisis yang mendalam terkait dengan pelaksanaan pembangunan manusia.

Penelitian ini dilaksanakan dengan mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian. Persetujuan etika diperoleh dari lembaga berwenang untuk menjamin bahwa proses pengumpulan data berjalan sesuai dengan standar yang berlaku. Sebelum kuesioner disebarkan atau wawancara dilakukan, responden diberi penjelasan lengkap mengenai tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta hak mereka sebagai responden, termasuk hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja. Responden juga diminta untuk memberikan persetujuan tertulis (informed consent) sebagai tanda kesediaan responden untuk berpartisipasi. Seluruh data yang diperoleh dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara proporsional untuk representatif mewakili populasi (Handayani et al., 2023). Metode *Proportional Stratified Random Sampling* digunakan karena dianggap sebagai metode yang efisien dan relevan untuk menjawab permasalahan penelitian. Teknik ini membantu pengambilan sampel secara acak dengan mempertimbangkan proporsi setiap strata dalam populasi, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 150 responden, yang terdiri dari pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan masyarakat

umum di Kabupaten Bantaeng. Pemilihan jumlah ini didasarkan pada prinsip kecukupan untuk analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu jumlah responden yang ideal berkisar antara 5 hingga 10 responden per indikator (Musyaffi et al., 2022). Penelitian ini memiliki indikator sebanyak 20 buah, sehingga sampel yang ditarik antara 100 dan 200 responden (Rachbini et al., 2020). Oleh karena itu, jumlah sampel sebanyak 150 orang dinilai memadai untuk analisis SEM, memberikan keseimbangan antara kelengkapan data dan efisiensi pengumpulan data.

Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah secara deskriptif dan inferensi. Metode deskriptif ditujukan untuk menginterpretasi hasil penelitian dalam ukuran rata-rata dan proporsi. Metode inferensi ditujukan untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam analisis inferensial, penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS versi 18 (Handayani et al., 2023). SEM dipilih karena memiliki kemampuan untuk menganalisis hubungan kausalitas yang kompleks antara variabel laten, baik eksogen maupun endogen, secara simultan. Pendekatan ini sangat relevan dengan penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi berbagai faktor organisasi yang memengaruhi pembangunan manusia dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bantaeng.

Pengujian dalam penelitian ini diawali dengan penerapan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk memastikan keabsahan dan keandalan setiap indikator yang digunakan dalam model penelitian. CFA berfungsi untuk memverifikasi struktur faktor dari data yang diperoleh sekaligus mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator yang diukur mencerminkan konstruk laten yang diinginkan. Proses ini sangat penting agar hanya indikator yang valid dan andal yang digunakan dalam analisis lanjutan. Validitas setiap item dinilai dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan tingkat probabilitasnya. Selain itu, CFA juga menguji kelayakan model pengukuran dengan menggunakan berbagai indikator kecocokan (*fit indices*). Untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian, digunakan formula koefisien Alpha Cronbach (Harahap & Pd, 2020).

## Hasil dan Pembahasan

Dari keseluruhan model dengan tujuh jalur, setelah diuji dengan SEM semuanya signifikan, berikut pemaparannya :

Tabel 1 <Hasil Path Analysis Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Partisipasi Pegawai terhadap Pembangunan Manusia dan Kesejahteraan Masyarakat>

HIP	Variabel Variabel Eksogen	Variabel Intervening	Variabel Endogen	P			Total	Ket.
				Value	Direct	Indirect		
1	Gaya kepemimpinan	-	Pembangunan Manusia	0.000	0,553	-	0,553	Signifikan
2	Budaya Kerja	-	Pembangunan Manusia	0.030	0,252	-	0,252	Signifikan
3	Partisipasi Pegawai	-	Pembangunan Manusia	0.000	0.293	-	0.293	Signifikan
4	Gaya kepemimpinan	-	Kesejahteraan Masyarakat	0.004	0,298	-	0,298	Signifikan
5	Budaya Kerja	-	Kesejahteraan Masyarakat	0.039	0,279	-	0,279	Signifikan
6	Partisipasi Pegawai	-	Kesejahteraan Masyarakat	0.013	0,326	-	0,326	Signifikan
7	Gaya kepemimpinan	Pembangunan Manusia	Kesejahteraan Masyarakat	0.000	0.552	0,219	0,771	Signifikan
8	Budaya Kerja	Pembangunan Manusia	Kesejahteraan Masyarakat	0.000	0.450	0,152	0,602	Signifikan
9	Partisipasi Pegawai	Pembangunan Manusia	Kesejahteraan Masyarakat	0.000	0.314	0,161	0,475	Signifikan
10	-	Pembangunan Manusia	Kesejahteraan Masyarakat	0.048	0,397	-	0,397	Signifikan

Sumber: analisis dengan SEM

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng. Nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng 0.553 atau 55.3 persen dengan, probabilita,  $p = 0.000 < 0.05$ . Disimpulkan, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng dengan tingkat keyakinan 95 persen. Maksudnya berarti gaya kepemimpinan memang berpengaruh terhadap adanya pembangunan manusia di kabupaten Bantaeng; 1) Budaya Kerja berpengaruh terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng. Nilai pengaruh Partisipasi Pegawai terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng 0.293 atau 29.3 persen dengan, probabilita,  $p = 0.000 < 0.05$ . Disimpulkan, Partisipasi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng dengan tingkat keyakinan 95 persen; 1) Partisipasi pegawai berpengaruh terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng. Nilai probabilita  $p = 0.004 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Dan pengaruh langsungnya sebesar 29.8 persen; 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Nilai probabilita  $p = 0.004 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Dan pengaruh langsungnya sebesar 29.8 persen; 1) Budaya Kerja berpengaruh langsung terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hasil analisis data probabilita,  $p = 0.039 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Budaya Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Dan pengaruh langsungnya tersebut sebesar 27.9 persen; 1) Partisipasi pegawai berpengaruh langsung terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hasil analisis data probabilita,  $p = 0.013 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Partisipasi Pegawai berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Pengaruh langsungnya adalah sebesar 32.6 persen; 1) Gaya kepemimpinan melalui Pembangunan Manusia berpengaruh terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hasil analisis memperlihatkan data probabilita,  $p = 0.000 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan melalui Pembangunan Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 21.9 persen. Meskipun relatif kecil, tetapi karena pengaruh dimaksud bertanda positif, maka tetap memiliki kontribusi positif terhadap pengaruh totalnya (pengaruh terhadap Kesejahteraan Masyarakat); 1) Budaya Kerja melalui Pembangunan Manusia berpengaruh terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hasil analisis memperlihatkan data probabilita,  $p = 0.000 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Budaya Kerja melalui Pembangunan Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Pengaruh tidak langsungnya itu adalah sebesar 15.2 persen. Pengaruh ini relatif kecil. Tetapi oleh karena pengaruh dimaksud bertanda positif, maka tetap memiliki kontribusi yang berarti dan memperbesar pengaruh totalnya; 1) Partisipasi Pegawai melalui Pembangunan Manusia berpengaruh terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hasil analisis memperlihatkan data probabilita,  $p = 0.000 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Partisipasi Pegawai melalui Pembangunan Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Pengaruh tidak langsungnya itu adalah sebesar 16.1 persen. Pengaruh ini relatif kecil. Tetapi oleh karena pengaruh dimaksud bertanda positif, maka tetap memiliki kontribusi yang berarti dan memperbesar pengaruh totalnya; 1) Pembangunan Manusia berpengaruh terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hasil analisis memperlihatkan data probabilita,  $p = 0.048 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Pembangunan Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Dan pengaruh langsungnya adalah sebesar 39.7 persen. Pengaruh ini tergolong moderat atau sedang. Oleh karena pengaruh dimaksud bertanda positif, maka tetap memiliki kontribusi yang berarti terhadap usaha mencapai Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, maka dari sepuluh hipotesis penelitian yang diuji, semuanya signifikan dan diterima. Hasil pengujian Hipotesis sesuai dengan hasil yang diharapkan, sehingga seluruhnya diterima. Sekalipun secara statistik ada beberapa hubungan yang memiliki pengaruh yang kecil, tetapi karena dikategorikan tidak ditolak (diterima), dan tanda matematik dari parameter adalah positif, maka pengaruh dimaksud tetap memiliki kontribusi yang positif terhadap variabel endogen (Kesejahteraan Masyarakat).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pembangunan Manusia**

Menurut Yuliastuti & Tandio (2020), menyatakan bahwa teori gaya kepemimpinan mendorong pencapaian tujuan pembangunan manusia melalui suatu jalur (path goal theory of leadership) Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian sesuai dengan model yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu menggunakan analisis SEM melalui bantuan program AMOS (Hajiali et al., 2022). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembangunan manusia di Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, maka hipotesis pertama bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi pegawai di Kabupaten Bantaeng terbukti dan diterima. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Raharjo et al., 2013) dengan penelitian

berjudul: *Acceleration Factors in the Improvement of Public Welfare Sangiran*. Mereka menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pembangunan Manusia.

Sejak digulirkannya Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng hingga saat ini masih lebih banyak berfokus pada perubahan sikap dan perilaku masyarakat. Dalam hal ini secara bertahap juga memperlihatkan *psychological and social reward* (Fariidah, 2019), yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah tanggung jawab sosial, pengakuan prestasi, otonomi dalam berkreasi, lingkungan kerja dan sarana. Hasil penelitian ini berhasil mendorong masyarakat untuk mengemban tanggung jawab sosial yang lebih besar yang dibuktikan dengan penguatan hidup gotong royong (Hajiali et al., 2022).

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Pembangunan Manusia**

Menurut (Sugiarti, 2022), terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan pembangunan manusia. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian sesuai dengan model yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu SEM melalui bantuan program AMOS (Schröder et al., 2020). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng. Oleh karena itu hipotesis terkait terbukti dan diterima pada tingkat keyakinan 95 persen (Newman & Newman, 2022). Penelitian ini mengonfirmasi bahwa budaya kerja yang baik dapat mendorong kemajuan dalam pembangunan manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tampubolon, 2007), berjudul: *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI-19-9001:2001*. Budaya Kerja yang diproksi dengan Etos Kerja ditemukan berpengaruh kuat terhadap Pengembangan organisasi, sebagai proksi terhadap pembangunan manusia.

Berdasarkan hasil penelitian melalui tanggapan responden dengan menggunakan analisis dekriptif tentang Budaya Kerja, maka pimpinan dalam membuat rencana harus senantiasa didiskusikan isi dan materi terhadap setiap kelompok masyarakat agar keputusannya dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Dalam implementasinya menunjukkan bahwa Budaya Kerja merupakan sesuatu kegiatan yang harus terlebih dahulu direncanakan dengan melibatkan semua unsur dan perangkat pemerintahan pendukungnya.

### **Pengaruh Partisipasi Pegawai terhadap Pembangunan Manusia**

Menurut (Schröder et al., 2020) menyatakan bahwa Partisipasi pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor dalam pembangunan manusia dengan Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian sesuai dengan model yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu dengan menggunakan analisis SEM melalui bantuan program AMOS (Riwukore et al., 2021).

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Partisipasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pembangunan Manusia di Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga bahwa partisipasi pegawai berpengaruh terhadap Pembangunan manusia di Kabupaten Bantaeng terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pembangunan manusia merupakan variabel yang harus dipertahankan, namun masih perlu digali, dikembangkan dan dimodifikasi beberapa penguatan indikatornya terutama identitas diri, rasa memiliki dan sebagai alat pemersatu.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Partisipasi Pegawai terhadap Kesejahteraan Masyarakat**

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hipotesis keempat, kelima dan keenam diterima (Singh & See, 2022). Temuan analisis ini menunjukkan Partisipasi Pegawai berpengaruh signifikan dan positif yang paling besar terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hal ini menarik untuk dikaji lebih jauh, sebab meskipun Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja memiliki pengaruh langsung yang lebih kecil, namun secara total Gaya Kepemimpinan lebih dominan. Ini berarti Partisipasi Pegawai yang kondusif, maka usaha perwujudan kesejahteraan masyarakat dapat diwujudkan (Erniwati et al., 2020).

Partisipasi pegawai dibangun oleh indikator: Kerjasama untuk mencapai tujuan (X3.1), Kesiapan untuk berkontribusi pada pembangunan manusia (X3.2), Rasa memiliki tanggung jawab (X3.3) dan Motivasi untuk berkontribusi (X3.4). Indikator yang paling besar kontribusinya terhadap pembentukan Partisipasi Pegawai ialah indikator pertama, yaitu Kerjasama untuk mencapai tujuan disusul oleh indikator ketiga, yaitu Rasa memiliki tanggung jawab. Dapat dimengerti bahwa dengan Partisipasi Pegawai yang dimotori kerja sama untuk mewujudkan tujuan dan rasa memiliki tanggung jawab, dapat diharapkan untuk mempercepat perwujudan sasaran pembangunan, yaitu mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

### **Pengaruh Pembangunan Manusia Terhadap Kesejahteraan Masyarakat**

UNDP (1996) Menyatakan bahwa lima aspek yang mempengaruhi pembangunan manusia untuk kesejahteraan masyarakat adalah Pemberdayaan, Kerjasama, Ekuitas, Keberlanjutan, dan keamanan. Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian sesuai dengan model yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu dengan menggunakan analisis SEM melalui bantuan program AMOS. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Partisipasi pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bantaeng.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Ojo & Wurani, 2013), yang berjudul *Analysis of the socio-economic factors affecting women's contribution to household welfare in Mubi North Local Government Area of Adamawa State, Nigeria*. Penelitian dilakukan di Negeria. Hasil penelitian mereka menunjukkan usia dan pendapatan tahunan yang dominan berpengaruh terhadap kesejahteraan keluarga. HDI (Indeks Pembangunan Manusia) yang terdiri dari indeks kesehatan, pendidikan dan pendapatan, berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini menemukan, bahwa masih rendahnya alokasi anggaran untuk pendidikan dan pemeliharaan kesehatan serta kualitas hidup, maka pembangunan manusia di Kabupaten Bantaeng belum berjalan sebagaimana mestinya.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Partisipasi Pegawai terhadap Pembangunan Manusia dan Kesejahteraan Masyarakat**

Berdasarkan Hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian sesuai dengan model yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu dengan menggunakan analisis SEM melalui bantuan program AMOS. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Partisipasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng melalui mediator Pembangunan Manusia. Pembangunan Manusia berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh ketiga faktor eksogen (Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Partisipasi Pegawai) terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Sebagai variabel intervening, Pembangunan Manusia menjadi saluran yang membantu pengaruh dari faktor-faktor tersebut untuk tercermin dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Artinya menunjukkan pencapaian pembangunan manusia tetap menjadi kunci dalam menerjemahkan perubahan yang dipicu oleh faktor-faktor tersebut menjadi dampak nyata bagi kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini, karena pembangunan manusia bukan hanya berfokus pada kualitas hidup individu, tetapi juga pada pembentukan kondisi sosial, ekonomi, dan pendidikan yang mendukung kesejahteraan secara kolektif untuk masyarakat.

Kemudian diantara ketiga variabel eksogen tersebut, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dominan pengaruh tidak langsungnya terhadap Kesejahteraan Masyarakat. Sedangkan variabel Budaya Kerja dan Partisipasi Pegawai memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kecil (Singh & See, 2022). Meskipun demikian, dalam Partisipasi Pegawai, penting bagi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan untuk lebih memperhatikan indikator Kerjasama, karena indikator ini memberikan kontribusi dominan dalam membentuk Partisipasi Pegawai. Kerjasama antara berbagai pihak, baik dari pemerintah, masyarakat, maupun sektor lain, memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pembangunan yang lebih luas, seperti kesejahteraan masyarakat. Di sisi lain, indikator dengan kontribusi yang lebih kecil dalam pembentukan Partisipasi Pegawai adalah Motivasi untuk Berkontribusi. Meskipun kontribusinya kecil, Motivasi untuk Berkontribusi tetap memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan pembangunan. Hal ini mencerminkan kenyataan bahwa meskipun kerjasama menjadi faktor utama, motivasi individu untuk berkontribusi secara aktif juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mewujudkan tujuan pembangunan manusia. Sehingga berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun faktor kerjasama mendominasi dalam memfasilitasi partisipasi pegawai, motivasi individu juga perlu diperhatikan sebagai elemen penting dalam pencapaian tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Pembangunan Manusia: 1) Gaya Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Pembangunan Manusia, dengan nilai koefisien 0.553 atau 55.3%, dan probabilitas  $p = 0.000$ , yang jauh lebih kecil dari 0.05. Selain itu, Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh langsung terhadap Kesejahteraan Masyarakat dengan nilai  $p = 0.004$ , serta pengaruh tidak langsung terhadap Kesejahteraan Masyarakat melalui Pembangunan Manusia sebesar 21.9%, yang juga signifikan dengan nilai  $p = 0.000$ ; 2) Budaya Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Pembangunan Manusia sebesar 0.293 atau 29.3%, dengan probabilitas  $p = 0.000$ , yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Budaya Kerja juga berpengaruh langsung terhadap Kesejahteraan Masyarakat dengan probabilitas  $p = 0.039$ , serta melalui Pembangunan Manusia, Budaya Kerja berpengaruh tidak langsung

terhadap Kesejahteraan Masyarakat dengan pengaruh sebesar 15.2%, yang signifikan dengan  $p = 0.000$ ; 3) Partisipasi Pegawai juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Pembangunan Manusia dengan nilai koefisien sebesar 0.298 atau 29.8%, dan nilai  $p = 0.004$ , yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Pengaruh langsung Partisipasi Pegawai terhadap Kesejahteraan Masyarakat juga signifikan dengan nilai  $p = 0.013$ . Selain itu, pengaruh tidak langsung melalui Pembangunan Manusia terhadap Kesejahteraan Masyarakat adalah 16.1%, yang juga signifikan dengan nilai  $p = 0.000$ . Pembangunan Manusia, sebagai variabel intervening, terbukti berperan penting dalam menghubungkan variabel-variabel tersebut dengan Kesejahteraan Masyarakat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pembangunan Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Masyarakat dengan nilai  $p = 0.048$ , yang lebih kecil dari 0.05. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap Kesejahteraan Masyarakat, perhatian terhadap Budaya Kerja dan Partisipasi Pegawai tetap penting. Pembangunan Manusia berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat, dengan pengaruh tidak langsung yang cukup besar dari ketiga variabel eksogen. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Bantaeng, perlu dilakukan upaya yang holistik yang mencakup perbaikan Gaya Kepemimpinan, peningkatan Budaya Kerja, dan peningkatan Partisipasi Pegawai, di mana Pembangunan Manusia menjadi faktor kunci dalam proses tersebut.

## Referensi

- Ambiya, M. S., Syukri, A., & US, K. A. (2021). *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Penerbit K-Media.
- Budiman, M., Potabuga, Y. F., Fitriya, D., Hasanah, U., Fadil, A., Salam, A., Tawary, B. I., Musafa, A., Rizqi, A. A., & Putri, D. I. I. (2021). *Kepemimpinan Islam: Teori Dan Aplikasi*. Edu Publisher.
- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Erniwati, S., Ramly, M., & Alam, R. (2020). Leadership style, organizational culture and job satisfaction at employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 9–18.
- Fariidah, A. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik*.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Handayani, P. W., Hidayanto, A. N., Pinem, A. A., Azzahro, F., & Munajat, Q. (2023). *Konsep CB-SEM dan SEM-PLS Disertai Dengan Contoh Kasus*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Harahap, L. K., & Pd, M. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1(1), 1–11.
- Hossam, A. R., Hidayatullah, M. F., Al Kessa, M. S., Haikal, S., & Utama, R. E. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Memotivasi Karyawan pada Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 16229–16244.
- Huda, N. (2017). *Ekonomi pembangunan islam*. Prenada Media.
- Indonesia, R. (2004). Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang. *Pemerintahan Daerah*.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 32-43.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Khasanah, U., & Pd, M. (2019). *Kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan islam*. Jakad Media Publishing.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls*. Pascal Books.
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2022). *Theories of human development*. Routledge.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P4I.
- Ojo, C. O., & Wurani, B. A. (2013). Analysis of the socioeconomic factors affecting women's contribution to household welfare in Mubi North Local Government Area of Adamawa State. *Methodology*, 3(1).
- Rachbini, W., Rachbini, D. J., Santoso, N., Hadi Prayitno, M. M., & Khumaedi, E. (2020). *Metode Riset Ekonomi & Bisnis: Analisis Regresi-SPSS & SEM-Lisrel*. Indef.

- 
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMANd)*, 5(1), 82–98.
- Raharjo, M., Awatara, I. G. P. D., & Harmadi, W. A. S. (2013). Acceleration Factors in the Improvement of Public Welfare Sangiran. *Chinese Business Review*, 12(1), 24–33.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(2), 95–109.
- Rosini, I., & Adab, P. (2023). *Metode Penelitian Akuntansi Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Adab.
- Schröder, P., Lemille, A., & Desmond, P. (2020). Making the circular economy work for human development. *Resources, Conservation and Recycling*, 156, 104686.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Singh, M. K. J., & See, P. P. (2022). The influence of leadership style on employee engagement. *Journal of Business and Social Sciences*, 2022.
- Sitoayu, L., Nuzrina, R., & Rumana, N. A. (2020). *Aplikasi SPSS untuk analisis data kesehatan: Bonus analisis data dengan SEM*. Penerbit NEM.
- Sugiarti, E. (2022). The influence of training, work environment and career development on work motivation that has an impact on employee performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1–11.
- Sukadi, Y. D. (n.d.). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Eka tjipta semesta*.
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori Kepemimpinan*. IAIN SALATIGA.
- Syafitri, Y., Dema, H., & Syarifuddin, H. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja: Kasus Desa Taulan Menggunakan Nvivo. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 4(1), 29–41.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun budaya kerja pada instansi pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Yuliastuti, I. A. N., & Tandio, D. R. (2020). Leadership style on organizational culture and good corporate governance. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 5(1), 23–33.
- ZEIN, B. R. F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja (Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Eselon Iii Di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya)*. Universitas Siliwangi.