

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Wali Nagari terhadap Kinerja Pemerintahan Nagari (Studi Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan, Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan)”

**Eva Suryani¹, Desri Yet Nofita², Novera Wandra³, Tri Yanti⁴, Dakhyar⁵,
O. P Bismark⁶**

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia

e-mail: evasuryani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari. Obyek penelitian ini adalah Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan Kecamatan Sungai Pagu. Permasalahan penelitian merujuk pada fenomena tingkat kehadiran atau ketidaksiplinan dalam bekerja, selanjutnya pengetahuan dan keterampilan wali nagari juga mendapatkan perhatian. Selain itu pemerintahan nagari sebagai pelayan publik diduga belum mampu mengakomodir setiap permasalahan di tengah-tengah masyarakat. Hal ini dianggap berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari. Sehingga permasalahan yang muncul adalah: dari kedua variabel independen (kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari) yang dimasukkan ke dalam model, manakah yang cenderung meningkatkan kinerja pemerintahan nagari. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat nagari, staff, dan lembaga yang ada di nagari seperti BAMUS, LPMN dan Karang Taruna. Penentuan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (saturation sampling). Teknik pengumpulan data dengan memberi kuesioner pada responden, wawancara dan dokumentasi. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda serta uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil pengujian pertama dari uji ANOVA atau F test dapat ditarik kesimpulan yaitu, didapatkan angka F penelitian sebesar $121,290 > F$ tabel sebesar 3,21 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan variabel kinerja pemerintahan nagari. Hal tersebut juga konsisten dengan nilai signifikansi, yang mana perhitungan angka signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan variabel kinerja pemerintahan nagari. Maka, perlu dilakukan perbaikan gaya kepemimpinan dan pembinaan (reward atas prestasi/hukuman atas pelanggaran), pemberian motivasi mental dan spiritual secara berkala dan sungguh-sungguh, pelatihan untuk peningkatan kualitas dan kompetensi aparat Pemerintahan Nagari, selain itu melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi bagi aparat Pemerintahan Nagari yang masih tamatan SLTA atau sederajat juga disarankan sebagai salah satu cara peningkatan kualitas kinerja pada Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pemerintahan Nagari

Abstract

This study aims to analyze the influence of the quality of human resources and the leadership style of the nagari guardian on the performance of the nagari government. The object of this research is the Wali Nagari Pasir Talang Selatan Office, Sungai Pagu District. The research problem refers to the phenomenon of attendance or indiscipline at work, then the knowledge and skills of the village guardians also receive attention. In addition, the Nagari government as a public servant is suspected of not being able to accommodate every problem in society. This is considered to have an effect on the performance of the nagari government. So the problem that arises is: of the two independent variables (the quality of human resources and the leadership style of the nagari guardian) which are included in the model, which tends to improve the performance of the nagari government. This study uses a quantitative descriptive method. The number of samples in this study were 50 respondents. The respondents in this study were all nagari officials, staff and institutions in the nagari such as BAMUS, LPMN and Karang Taruna. Determination of the sample using saturated sampling technique (saturation sampling). Data collection techniques by giving questionnaires to respondents, interviews and documentation. In proving and analyzing this, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and t (partial) and f (simultaneous) tests are used. The results of the first test from the ANOVA test or F test can be concluded, that is, the research F number is $121.290 > F$ table is 3.21 so that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence between the quality variable of the wali nagari's human resources and the variable of the wali nagari's leadership style with the variable of the performance of the nagari government. This is also consistent with the significance value, which calculates a significance number of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence between the quality variable of the wali nagari's human resources and the variable of the wali nagari's leadership style with the variable of the performance of the nagari government. So, it is necessary to improve leadership style and coaching (rewards for achievements/punishments for violations), provide mental and spiritual motivation regularly and seriously, training to improve the quality and competence of Nagari Government officials, in addition to continuing education to tertiary institutions for apparatus The Nagari government that still graduated from high school or the equivalent was also suggested as a way to improve the quality of performance in the Pasir Talang Selatan Nagari Government.

Keywords : Quality of Human Resources, Leadership Style, Nagari Government Performance

PENDAHULUAN

Desa atau Nagari adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014). Organisasi pemerintahan nagari merupakan tingkatan pemerintahan terendah didalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Setiap organisasi atau instansi baik formal maupun informal dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting dalam menentukan kemajuan dan terciptanya tujuan yang ditentukan. Di setiap organisasi, pegawai tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik.

Veithzal Rivai (2014) berpendapat bahwa "Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". "Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam proses

mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya” Siradjuddin (2011). Menurut Prawirosentono (1999: 2) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan berkaitan kuat terhadap tujuan-tujuan strategi organisasi”.

Peneliti melakukan penelitian di Nagari Pasir Talang Selatan yang terletak di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dalam Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan ditemukan bahwa ternyata wali nagari dan perangkat nagari terkadang datang terlambat. Hal demikian menyebabkan masyarakat sedikit kesulitan untuk menemui wali nagari atau mendapatkan pelayanan. Selain itu, tugas pokok dan fungsi dari lembaga-lembaga yang ada di nagari seperti Badan Permusyawaratan Nagari (BAMUS), Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Nagari (LPMN) dan organisasi lain seperti Karang Taruna belum berjalan sesuai dengan yang seharusnya. Wali Nagari sebagai pemimpin pemerintahan nagari dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat nagari dan lembaga yang ada di nagari. Wali Nagari dapat memberikan contoh dan teladan kepada perangkat nagari dan lembaga nagari agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Muizu (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa, “Semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan”.

Peneliti melihat bahwa beberapa permasalahan di tengah-tengah masyarakat belum bisa diakomodir secara maksimal oleh Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan. Akhirnya permasalahan tersebut menggantung tanpa menemukan titik temu. Selain itu Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan juga memiliki permasalahan internal. Beberapa perangkat nagari yang tidak disiplin, penyegaran jabatan dan permasalahan lainnya yang tidak diselesaikan oleh wali nagari. Sehingga hal ini diduga menumbuhkan rasa ketidakpuasan terhadap perangkat nagari itu sendiri. Rasa ketidakpuasan ini akan menjadi penyebab turunnya kualitas kerja dan kinerja di pemerintahan nagari.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, menunjukkan bahwa Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan masih memerlukan dorongan untuk meningkatkan SDM agar menghasilkan kinerja yang baik bagi Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan khususnya, dan bagi Pemerintahan Kabupaten Solok Selatan umumnya. Selain itu hasil kajian sementara lainnya peneliti dilapangan menunjukkan informasi bahwa aparat Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya masih belum dapat memberikan kinerja yang memuaskan, hal ini diduga disebabkan antara lain oleh gaya kepemimpinan Wali Nagari yang belum efektif dan efisien, lemahnya pembinaan dan pengarahan dari Wali Nagari, penempatan perangkat tidak sesuai dengan kemampuannya dan tingkat pendidikan atau wawasannya. Kesemuanya dirasakan berpengaruh terhadap kemampuan kinerja Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka pemilihan topik dalam penelitian ini lebih menekankan pada aspek penilaian kualitas sumber daya manusia wali nagari selaku pemimpin di nagari dan gaya kepemimpinannya dalam mensukseskan jalannya roda pemerintahan nagari. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melakukan analisis dengan menggunakan data kuantitatif dan mendeskripsikan pada pihak yang terkait mengenai kualitas sumber daya manusia wali nagari dan gaya kepemimpinannya. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah memadai atau tidaknya SDM wali nagari serta kesesuaian gaya kepemimpinannya memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Wali Nagari terhadap Kinerja Pemerintahan Nagari (Studi Kasus di Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan, Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan)”**. peneliti membatasi penelitian pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari yaitu kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui bagaimana gambaran kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari di Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan Kecamatan Sungai Pagu, (2) mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan Kecamatan Sungai Pagu, (3) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan Kecamatan Sungai Pagu, (4) dan mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan Kecamatan Sungai Pagu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. "Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan" Sugiyono (2014). Penelitian ini dilaksanakan di kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan yang terletak di Jorong Rawang Nagari Pasir Talang Selatan Kecamatan Sungai Pagu dan dilakukan pada bulan Oktober 2022. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah wali nagari, seluruh perangkat nagari, dan lembaga nagari di Nagari Pasir Talang Selatan, yaitu Badan Permusyawaratan Nagari (BAMUS), Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Nagari (LPMN) dan Karang Taruna Nagari. Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan Roscoe dalam Sugiyono (2015) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Maka berdasarkan teori tersebut sampel yang menjadi acuan oleh peneliti sebanyak 50 orang, terdiri dari seluruh perangkat nagari, masyarakat dan lembaga nagari di Nagari Pasir Talang Selatan, yaitu BAMUS, LPMN dan Karang Taruna dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (saturation sampling), merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis data yang digunakan sebagai data kuantitatif yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan seperti jumlah perangkat nagari dan data-data lainnya yang menunjang penelitian, dan data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuisisioner, dan diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah persepsi responden dalam hal ini wali nagari, perangkat nagari, BAMUS, LPMN dan Karang Taruna Nagari terhadap indikator-indikator kualitas SDM, gaya kepemimpinan dan kinerja. Data tersebut diambil secara langsung melalui instrumen pengumpulan data berupa kuisisioner (angket). Dalam kuisisioner tersebut berisi beberapa pertanyaan mengenai indikator-indikator SDM, gaya kepemimpinan dan kinerja. Pertanyaan yang diajukan bersifat tertutup, artinya responden hanya dibolehkan menjawab alternatif jawaban yang telah disediakan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kegiatan penelitian lapangan (field research) dengan penyebaran angket (kuisisioner). Sedangkan data sekunder yang digunakan sebagai penunjang dalam penelitian ini berasal dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait,

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif, yaitu menggunakan teknik pemaparan data yang berasal dari statistik kemudian dilakukan pengamatan gambaan secara sistematis akurat mengenai faktafakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul.
2. Analisis Induktif, yaitu pengelolaan data yang dilakukan untuk membuat referensi mengetahui tingkah laku data yang ada dalam populasi melalui analisis data sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang terdiri dari aparat Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan dan Lembaga Nagari Pasir Talang Selatan. Dalam penelitian ini karakteristik yang diketahui adalah usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Wali Nagari

Variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari terdiri dari 15 indikator yang dijabarkan dalam 15 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut distribusi jawaban responden atas masing-masing indikator :

Tabel 4.4
TCR Kualitas Sumber Daya Manusia Wali Nagari (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
I. Pengetahuan											
1	Dengan pendidikan merasakan adanya perubahan dalam wawasan pengetahuan.	4	40	4	2	0	50	196	3.92	78.4	Cukup Baik
2	Pengetahuan yang didapat bermanfaat dalam melaksanakan tugas.	22	28	0	0	0	50	222	4.44	88.8	Baik
3	Pengetahuan yang didapat dapat digunakan untuk mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan.	16	32	0	2	0	50	212	4.24	84.8	Baik
4	Pengetahuan yang didapat merupakan bekal dalam menjalani pekerjaan.	16	34	0	0	0	50	216	4.32	86.4	Baik
II. Keterampilan											
1	Wali Nagari menyadari tentang tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan.	18	32	0	0	0	50	218	4.36	87.2	Baik
	Wali Nagari mempunyai										

2	keterampilan baru (memahami proses, prosedur berdasarkan peraturan yang baru).	16	24	10	0	0	50	206	4.12	82.4	Baik
3	Wali Nagari dapat mengaplikasikan semua yang didapat dengan baik dan benar.	10	34	4	2	0	50	202	4.04	80.8	Baik
4	Wali Nagari dapat menterjemahkan semua teori-teori yang didapat.	6	32	10	2	0	50	192	3.84	76.8	Cukup Baik
5	Wali Nagari dapat menerapkan keterampilan yang didapat dalam praktek pekerjaan sehari-hari.	8	40	2	0	0	50	206	4.12	82.4	Baik
6	Wali Nagari dapat membimbing bawahan dalam melaksanakan fungsinya.	12	38	0	0	0	50	212	4.24	84.8	Baik
III. Sikap											
1	Wali Nagari mempunyai pandangan yang positif terhadap situasi apapun di nagari.	10	38	2	0	0	50	208	4.16	83.2	Baik
2	Wali Nagari bersedia menerima teori, proses dan prosedur yang telah ditetapkan.	12	36	2	0	0	50	210	4.2	84	Baik
3	Wali Nagari bersedia memanfaatkan pengetahuan	12	38	0	0	0	50	212	4.24	84.8	Baik

	baru yang didapat.											
4	Wali Nagari tidak kesulitan dalam bekerja.	8	40	2	0	0	50	206	4.12	82.4	Baik	
5	Wali Nagari percaya diri dalam melaksanakan tugasnya.	10	40	0	0	0	50	210	4.2	84	Baik	
Total		180	526	36	8	-	750					
Rata-rata								3,128	4.17	83.41	Baik	

Sumber: data primer yang di olah, 2022

Dari Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor kualitas sumber daya manusia wali nagari adalah sebesar 4,17 dengan tingkat capaian responden 83,41 % yang berada pada kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia wali nagari di Nagari Pasir Talang Selatan berada pada kategori baik. Pada variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari terdapat 15 indikator dengan 15 butir pernyataan. Dari 15 butir pernyataan tersebut, hampir semua capaian respondennya berkategori baik. Hanya ada 2 pernyataan yang berkategori cukup baik, yaitu pernyataan di dimensi Pengetahuan dan Keterampilan. Pernyataan yang berbunyi “Dengan pendidikan merasakan adanya perubahan dalam wawasan pengetahuan” pada dimensi Pengetahuan dengan tingkat capaian responden sebesar 78,4%. Sedangkan pernyataan pada dimensi Keterampilan yang berbunyi “Wali Nagari dapat menterjemahkan semua teori-teori yang didapat.”Memiliki tingkat capaian responden sebesar 76,8%.

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Gaya Kepemimpinan Wali Nagari

Variabel gaya kepemimpinan wali nagari terdiri dari 18 indikator yang dijabarkan dalam 18 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut distribusi jawaban responden atas masing-masing indikator :

Tabel 4.5
TCR Gaya Kepemimpinan Wali Nagari (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
		SS	S	RR	TS	ST					
		5	4	3	2	1					
I.	Direktif										
1	Wali Nagari menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan kelompok.	3	30	9	8	0	50	178	3.56	71.2	Cukup Baik
2	Wali Nagari memberitahukan kepada bawahannya tentang apa yang harus dan bagaimana cara	1	33	8	8	0	50	177	3.54	70.8	Cukup Baik

	mengerjakan suatu pekerjaan.											
3	Wali Nagari menetapkan hubungan kerja yang jelas antar satu orang dengan orang lainnya.	2	27	11	10	0	50	171	3.42	68.4	Kurang Baik	
4	Wali Nagari melakukan instruksi yang jelas dan memberikan bimbingan tugas kepada para bawahannya.	3	30	9	8	0	50	178	3.56	71.2	Cukup Baik	
5	Wali Nagari memberikan dorongan kepada para bawahannya untuk terus berprestasi.	3	25	12	10	0	50	171	3.42	68.4	Kurang Baik	
6	Wali Nagari menggunakan hadiah dan hukuman untuk mengontrol para bawahannya.	4	17	16	13	0	50	162	3.24	64.8	Kurang Baik	
II.	Supportive											
1	Wali Nagari menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja bawahannya.	2	18	18	12	0	50	160	3.2	64	Kurang Baik	
2	Wali Nagari berupaya mengembangkan suasana bersahabat di lingkungan kerja nagari.	1	19	21	9	0	50	162	3.24	64.8	Kurang Baik	
3	Wali Nagari memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya.	3	18	18	11	0	50	163	3.26	65.2	Kurang Baik	

4	Wali Nagari memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada bawahannya.	0	30	14	6	0	50	174	3.48	69.6	Kurang Baik
5	Wali Nagari memberikan penghargaan/hadiah kepada bawahannya agar selalu bersemangat bekerja.	5	26	11	8	0	50	178	3.56	71.2	Cukup Baik
6	Wali Nagari memberikan penekanan hubungan antara pribadi kepada bawahannya.	2	26	10	12	0	50	168	3.36	67.2	Kurang Baik
III.	Partisipatif										
1	Wali Nagari mengajak bawahandan jajarannya bersama-sama merumuskan tujuan.	8	40	0	2	0	50	204	4.08	81.6	Baik
2	Wali Nagari bekerja sama dengan jajarannya untuk menyusun tugas dan tanggung jawab masing-masing	1	33	8	8	0	50	177	3.54	70.8	Cukup Baik
3	Wali Nagari menggunakan partisipasi dari jajarannya untuk melancarkan komunikasi organisasinya	1	37	12	0	0	50	189	3.78	75.6	Cukup Baik
IV.	Orientasi										
1	Wali Nagari lebih memperhatikan kerja kelompok daripada kompetisi individual	3	25	12	10	0	50	171	3.42	68.4	Kurang Baik
2	Wali Nagari memberi kesempatan kepada para bawahannya untuk mendiskusikan masalah-masalah	1	19	21	9	0	50	162	3.24	64.8	Kurang Baik

	dengan pimpinan.											
3	Wali Nagari memberikan perhatian kepada bawahannya yang tidak sukses dalam bekerja.	4	32	6	8	0	50	182	3.64	72.8	Cukup Baik	
	Total	47	485	216	152	-	900					
	Rata-rata							2,423	3.46	69.23	Kurang Baik	

Sumber: data primer yang di olah, 2022

Dari Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor gaya kepemimpinan manusia wali nagari adalah sebesar 3,46 dengan tingkat capaian responden 69,23 % yang berada pada kriteria kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan walinagari di Nagari Pasir Talang Selatan masih kurang baik. Pada variabel gaya kepemimpinan wali nagari terdapat 18 indikator dengan 18 butir pernyataan. Dari 18 butir pernyataan tersebut, 1 pernyataan berkategori baik, 7 pernyataan berkategori cukup baik dan ada 10 pernyataan yang berkategori kurang baik. Terdapat 1 pernyataan yang memiliki tingkat capaian responden paling rendah sebesar 64%, yaitu pada dimensi Supportive yang berbunyi “Wali Nagari menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja bawahannya.”, sedangkan pada dimensi Partisipatif terdapat satu pernyataan yang mempunyai tingkat capaian responden 81,6% atau termasuk pada kategori baik, yang berbunyi “Wali Nagari mengajak bawahan dan jajarannya bersama-sama merumuskan tujuan”.

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pemerintahan Nagari

Variabel kinerja pemerintahan nagari terdiri dari 7 indikator yang dijabarkan dalam 7 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut distribusi jawaban responden atas masing-masing indikator :

Tabel 4.6
TCR Kinerja Pemerintahan Nagari (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	Skor	Mea n	TC R	Katego ri
		SS	S	RR	TS	ST S					
		5	4	3	2	1					
I.	Kualitas										
1	Saya meminimalisir tingkat kesalahan pekerjaan yang Dibebankan kepada saya	4	4 2	3	1	0	50	19 9	3.9 8	79. 6	Kurang Baik

2	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan diinstruksikan kepada saya	24	26	0	0	0	50	224	4.48	89.6	Baik
II. Kuantitas											
1	Saya menyelesaikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar	13	35	0	2	0	50	209	4.18	83.6	Baik
2	Saya menyelesaikan hasil pekerjaan melebihi standar	16	34	0	0	0	50	216	4.32	86.4	Baik
III. Ketepatan Waktu											
1	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	15	35	0	0	0	50	215	4.3	86	Baik
2	Saya sudah mendapatkan hasil kerja yang maksimal	14	26	10	0	0	50	204	4.08	81.6	Baik
3	Hasil kerja memberikan kontribusi pada organisasi	9	37	2	2	0	50	203	4.06	81.2	Baik
Total		95	235	15	5	-	350				
Rata-rata								1,470	4.20	84.00	Baik

Sumber: data primer yang di olah, 2022.

Dari Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor gaya kepemimpinan manusia wali nagari adalah sebesar 4,20 dengan tingkat capaian responden 84,0 % yang berada pada kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintahan nagari di Nagari Pasir Talang Selatan sudah di kategori baik.

Pada variabel kinerja pemerintahan nagari terdapat 7 indikator dengan 7 butir pernyataan. Dari 7 butir pernyataan tersebut, 1 pernyataan berkategori kurang baik, dan 6 pernyataan lainnya berkategori baik. Pernyataan yang berkategori kurang baik tersebut terdapat pada dimensi Kualitas yang berbunyi "Saya meminimalisir tingkat kesalahan pekerjaan yang dibebankan kepada saya", dengan tingkat capaian responden sebesar 79,6%.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data (Uji Instrumen)

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Mengukur validitas dapat menggunakan *Pearson Correlation* dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariative antara masing-masing skor indikator pernyataan terhadap total konstruk dengan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu di bawah 0,05 atau 5% **Ghozali** (2018: 53). Jika masing-masing indikator pernyataan

mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 berarti dikatakan valid. Pada uji *try out* 30 responden, peneliti juga menggunakan rumus $(df) = n-2$, jadi $30-2 = 28$ didapati nilai 0,361 sebagai r tabel.

Sebelum kuisioner dibagikan ke 50 responden, peneliti melakukan *try out* terhadap 30 responden dengan memberikan 40 butir pertanyaan yang dibagi 3 variabel yaitu kualitas sumber daya manusia wali nagari, gaya kepemimpinan wali nagari dan kinerja pemerintahan nagari untuk menguji validitas dan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan yang diajukan.

Tabel 4.7
Uji Validitas Kualitas SDM Wali Nagari (X1)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.361	0.677	0.000	VALID
X1.2	0.361	0.632	0.000	VALID
X1.3	0.361	0.649	0.000	VALID
X1.4	0.361	0.766	0.000	VALID
X1.5	0.361	0.707	0.000	VALID
X1.6	0.361	0.754	0.000	VALID
X1.7	0.361	0.860	0.000	VALID
X1.8	0.361	0.622	0.000	VALID
X1.9	0.361	0.695	0.000	VALID
X1.10	0.361	0.764	0.000	VALID
X1.11	0.361	0.814	0.000	VALID
X1.12	0.361	0.797	0.000	VALID
X1.13	0.361	0.748	0.000	VALID
X1.14	0.361	0.670	0.000	VALID
X1.15	0.361	0.791	0.000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari, menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari mempunyai kriteria valid untuk 15 item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa 15 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuisioner tersebut.

Tabel 4.8
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Wali Nagari (X2)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0.361	0.863	0.000	VALID
X2.2	0.361	0.851	0.000	VALID
X2.3	0.361	0.811	0.000	VALID
X2.4	0.361	0.863	0.000	VALID
X2.5	0.361	0.848	0.000	VALID
X2.6	0.361	0.727	0.000	VALID
X2.7	0.361	0.723	0.000	VALID
X2.8	0.361	0.713	0.000	VALID
X2.9	0.361	0.730	0.000	VALID
X2.10	0.361	0.763	0.000	VALID
X2.11	0.361	0.744	0.000	VALID
X2.12	0.361	0.431	0.000	VALID
X2.13	0.361	0.356	0.000	VALID
X2.14	0.361	0.851	0.000	VALID

X2.15	0.361	0.536	0.000	VALID
X2.16	0.361	0.848	0.000	VALID
X2.17	0.361	0.713	0.000	VALID
X2.18	0.361	0.899	0.000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan wali nagari, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan wali nagari mempunyai kriteria valid untuk 18 item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa 18 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuisisioner tersebut.

Tabel 4.9
Uji Validitas Kinerja Pemerintahan Nagari (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y.1	0.361	0.731	0.000	VALID
Y.2	0.361	0.616	0.000	VALID
Y.3	0.361	0.806	0.000	VALID
Y.4	0.361	0.782	0.000	VALID
Y.5	0.361	0.757	0.000	VALID
Y.6	0.361	0.760	0.000	VALID
Y.7	0.361	0.811	0.000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kinerja pemerintahan nagari, menunjukkan bahwa variabel kinerja pemerintahan nagari mempunyai kriteria valid untuk 7 item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa 7 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuisisioner tersebut.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk **Ghozali** (2018:45). Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Kualitas SDM Wali Nagari (X1)	0,931	Reliable
2.	Gaya Kepemimpinan Wali Nagari (X2)	0,952	Reliable
3.	Kinerja Pemerintahan Nagari (Y)	0,867	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuisisioner variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari sebesar 0,931, gaya kepemimpinan wali nagari sebesar 0,952, dan kinerja pemerintahan nagari sebesar 0,867. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti

bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Analisis Data

a. Hasil Analisis Uji Statistik Deskriptif

Menurut **Ghozali** (2018:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu meliputi kualitas sumber daya manusia wali nagari, gaya kepemimpinan wali nagari dan kinerja pemerintahan nagari.

Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kualitas SDM Wali Nagari	50	51	75	62.56	5.711
Gaya Kepemimpinan Wali Nagari	50	38	80	62.54	10.820
Kinerja Pemerintahan Nagari	50	21	35	29.40	2.914
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2022

Tabel 4.11 di atas, menjelaskan bahwa pada variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 51 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 75, dengan rata-rata total jawaban 62,56 dengan standar deviasi sebesar 5,711. Variabel gaya kepemimpinan wali nagari memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 38 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 80, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 62,54 dan standar deviasi sebesar 10,820.

Sedangkan variabel kinerja pemerintahan nagari memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 21 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 35, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 29,40 dan standar deviasi sebesar 2,914.

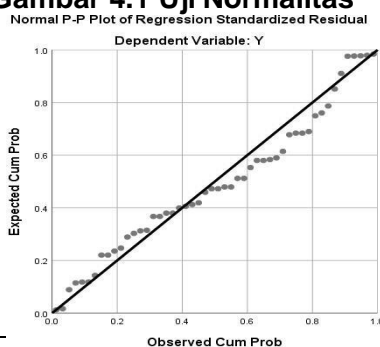
Analisis Induktif

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

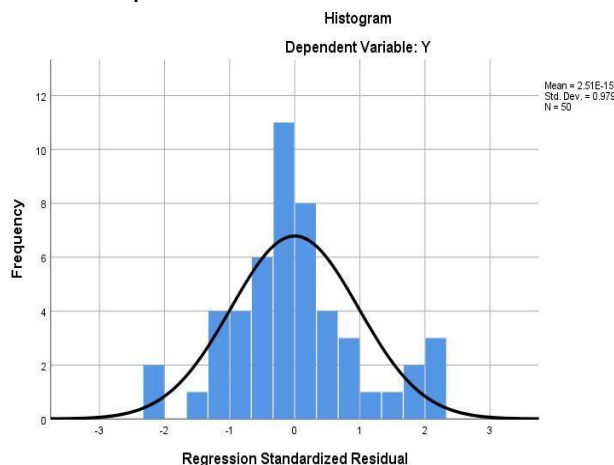
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil **Ghozali** (2018:161). Dalam penelitian ini, uji *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal **Ghozali** (2018:163).

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Adapun untuk analisis grafik adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2 Histogram
 Dependent Variabel : Y



Dengan melihat tampilan grafik normal plot dan grafik histogram di atas, terlihat bahwa hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintahan nagari menunjukkan residual terdistribusi secara normal dan kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Ini berarti sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal dan dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Pada grafik normal probability plot titik-titik menyebar disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Selanjutnya untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorov-smirnov Test</i> One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17385227
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.078
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.12 uji selanjutnya yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-smirnov*, diperoleh hasil output *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Hasil Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 **Ghozali** (2018:107-108).

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.811	2.070		-.392	.697		
	X1	.463	.030	.907	15.394	.000	.995	1.005
	X2	.020	.016	.075	1.277	.208	.995	1.005

a. Dependent Variable: Y

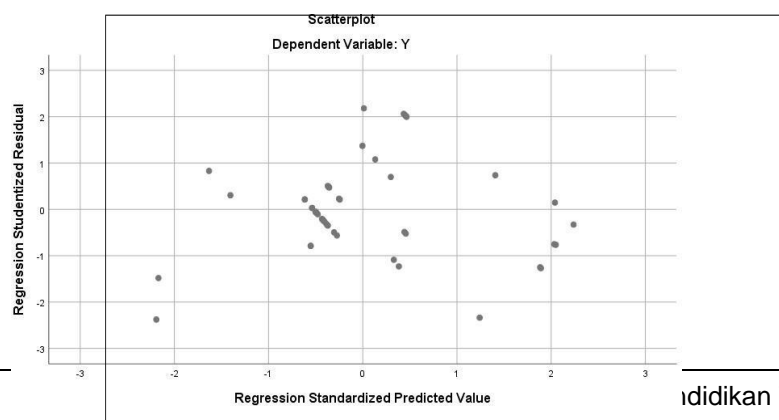
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF*. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas **Ghozali** (2018:137).

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot



Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2022

Dari gambar 4.3 di atas, dapat dilihat pada *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada mode regresi. Maka model regresi ini telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas. Selain itu, Uji heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan uji Glesjer. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilaisignifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% **Ghozali** (2018:142).

Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.060	1.364		-.044	.965
	X1	.024	.020	.170	1.189	.240
	X2	-.009	.010	-.121	-.848	.401

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2022

Dari output tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari memiliki signifikansi 0,240 dan variabel gaya kepemimpinan memiliki signifikansi 0,401. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variable kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari.

Hasil Analisis Regresi Berganda

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.15 Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.831	1.199

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Besarnya *R square* adalah 0,838. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\% \quad KD = 0.838 \times 100\% \\ KD = 83,8\%$$

Tampilan hasil pengolahan data menunjukkan model *summary*. Besarnya *R Square* adalah 0,838 hal ini berarti 83,8% variasi kinerja pemerintahan nagari dapat dijelaskan oleh variasi dan kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari. Sedangkan sisanya (100% - 83,8% = 16,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. *Standard Error of Estimate* (SEE) sebesar 1.199. Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Hasil Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen yaitu: kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan wali nagari dan satu variabel dependen, yaitu kinerja pemerintahan nagari, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak. Bila H0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen **Ghozali** (2018:99).

Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4.16 Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.811	2.070		-.392	.697		
	X1	.463	.030	.907	15.394	.000	.995	1.005
	X2	.020	.016	.075	1.277	.208	.995	1.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari terhadap variabel kinerja pemerintahan nagari secara sendiri-sendiri (parsial) digunakan uji t.

a. Pengaruh kualitas sumber daya manusia wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari.

Untuk melihat apakah ada hubungan linear antara kualitas sumber daya manusia wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari. Dapat dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Pertama : menentukan hipotesis

H01 : terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dengan variabel kinerja pemerintahan nagari.

Ha1 : terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dengan variabel kinerja pemerintahan nagari.

Kedua: menghitung besarnya angka t penelitian Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka t penelitian sebesar 15,394

Ketiga: menghitung besarnya angka t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Taraf signifikansi 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan: DK = n-2, atau 50-2 = 48. Dari ketentuan tersebut, diperoleh angka t tabel sebesar 1,677.

Keempat: menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut:

Jika t penelitian $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika t penelitian $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kelima: membuat keputusan

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $15,394 >$ t tabel sebesar $1,677$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dengan variabel kinerja pemerintahan nagari. Hal tersebut juga konsisten dengan hasil SPSS yang menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan wali nagari sebesar $0,000 <$ $0,05$.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintahan nagari.

Tidak berbeda dengan cara perhitungan diatas, untuk melihat apakah ada hubungan linear antara gaya kepemimpinan wali nagari terhadap kinerja pemerintahan nagari, dapat dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Pertama : menentukan hipotesis

H_0 : terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan variabel kinerja pemerintahan nagari.

H_a : terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan variabel kinerja pemerintahan nagari.

Kedua : menghitung besarnya angka t penelitian Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka t penelitian sebesar $1,277$.

Ketiga : menghitung besarnya angka t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Taraf signifikansi $0,05$ dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK = n-2$, atau $50-2 = 48$. Dari ketentuan tersebut, diperoleh angka t tabel sebesar $1,677$.

Keempat: menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut:

Jika t penelitian $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika t penelitian $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kelima: membuat keputusan

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar $1,277 <$ t tabel sebesar $1,677$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, terdapat pengaruh tidak signifikan antara gaya kepemimpinan wali nagari dengan kinerja pemerintahan nagari. Hal tersebut juga konsisten dengan hasil SPSS yang menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan wali nagari sebesar $0,208 >$ $0,05$.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diambil kesimpulan, variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi, variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari (X_1) menunjukkan nilai signifikan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan untuk kualitas sumber daya manusia wali nagari sebesar $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$. Sedangkan untuk variabel independen lain yaitu gaya kepemimpinan wali nagari (X_2) menunjukkan nilai yang tidak signifikan karena tingkat signifikansinya jauh diatas $0,05$ yaitu sebesar $0,208$.

c. Hasil Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% ($0,05$). Jika nilai *probability* F lebih besar dari α $0,05$ maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai *probability* F lebih kecil dari α $0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen **Ghozali** (2018:98).

Tabel 4.17
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.481	2	174.241	121.290	.000 ^b
	Residual	67.519	47	1.437		
	Total	416.000	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen diperlukan uji hipotesis menggunakan angka F sebagaimana tertera dalam tabel diatas. Hipotesisnya berbunyi sebagai berikut :

H03 : Terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan kinerja pemerintahan nagari.

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan kinerja pemerintahan nagari.

Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama, dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel. Cara yang kedua ialah dengan membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil penelitian dengan taraf signifikansi 0.05 (5%)

- c. Menggunakan cara pertama atau membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel.

Pertama : menghitung F penelitian

F penelitian dari SPSS didapatkan sebesar 121,290 Kedua : menghitung F tabel dengan ketentuanebagai berikut :

Taraf signifikansi dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 3-1 = 2 ; dan denominator : jumlah kasus - 4 atau 50-4 = 46. Dengan ketentuan tersebut diperolehangka F tabel sebesar 3,20.

Ketiga : menentukan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika F penelitian > F tabel maka H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Jika F penelitian < F tabel maka H03 diterima dan Ha3 ditolak .

Dari hasil perhitungan didapatkan angka F penelitian sebesar 121,290 > F tabel sebesar 3,20 sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya,terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan gaya kepemimpinan wali nagari dengan kinerja pemerintahan wali nagari. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar.

- d. Menggunakan cara kedua atau dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi(sig.) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Kriterianya sebagai berikut :

Jika sig. penelitian < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima

Jika sig. penelitian > 0,05 maka H03 diterima dan Ha3 ditolak

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan kinerja pemerintahan nagari. Dapat dilihat dari pengujian angka F ataupun angka signifikansi menghasilkan keputusan yang sama.

Dari uji ANOVA atau F test diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu, didapati nilai F hitung sebesar 121,290 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pemerintahan nagari atau dapat digunakan variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pemerintahan nagari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia Wali Nagari pada Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan, Kecamatan Sungai Pagu berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor sebesar 4.17 dengan tingkat capaian responden 83,41% yang berada pada kriteria baik. Gaya Kepemimpinan Wali Nagari pada Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan, Kecamatan Sungai Pagu berada pada kategori kurang baik, dengan rata-rata skor sebesar 3,84 dengan tingkat capaian responden 69,23% yang berada pada kriteria kurang baik. Kinerja Pemerintahan Nagari pada Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan, Kecamatan Sungai Pagu berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor sebesar 4,20 dengan tingkat capaian responden 84% yang berada pada kriteria baik
2. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Wali Nagari, menunjukkan nilai positif dan signifikan, dengan nilai hitung sebesar 15,394 pada tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari terhadap variabel kinerja pemerintahan nagari. Hal ini sekaligus menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari terhadap variabel kinerja pemerintahan nagari. Temuan ini juga didukung oleh berbagai penelitian dan teori yang telah disampaikan sebelumnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi yang terpenting yang mungkin dilakukan oleh organisasi adalah dibidang kualitas sumber daya manusia.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Wali Nagari dengan nilai t hitung sebesar 1,277 pada tingkat signifikansi 0,208. Ini berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel gaya kepemimpinan wali nagari terhadap variabel kinerja pemerintahan nagari. Hal ini sekaligus menolak hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan wali nagari terhadap variabel kinerja pemerintahan nagari. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (sebagaimana dibuktikan oleh uji statistik yang telah dilakukan). Hal ini menyebabkan kegiatan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan tidak berjalan dengan baik sehingga muncul sikap acuh terhadap figur pemimpin. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan didapatkan informasi yang jika disimpulkan berkaitan dengan pola kepemimpinan yang ada pada Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan yaitu, adanya fenomena sikap acuh tak acuh atau kurangnya respons terhadap perintah atasan, adanya intervensi yang terlalu jauh oleh atasan yang menyebabkan ruang gerak dalam mengkreasikan serta berinovasi dalam bekerja menjadi terbatas
4. Hasil pengujian pertama dari uji ANOVA atau F test dapat ditarik kesimpulan yaitu, didapatkan angka F penelitian sebesar 121,290 > F tabel sebesar 3,21 sehingga H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan variabel kinerja pemerintahan nagari. Hal tersebut juga konsisten dengan nilai signifikansi, yang mana perhitungan angka signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari dengan

variabel kinerja pemerintahan nagari. Maka secara simultan, variabel kualitas sumber daya manusia wali nagari dan variabel gaya kepemimpinan wali nagari berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pemerintahan nagari.

Berdasarkan pada kesimpulan dan hasil penelitian yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka menurut analisis peneliti kualitas sumber daya manusia wali nagari dan kinerja pemerintahan nagari pada Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan sudah dalam kategori baik. Sedangkan gaya kepemimpinan wali nagari pada Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan berada dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh wali nagari, seperti berikut :

- a. Wali Nagari hendaknya lebih terbuka dan perhatian terhadap bawahannya, sehingga akan timbul rasa kedekatan antara pimpinan dan bawahan secara emosional.
- b. Wali Nagari harus lebih memberikan arahan setiap pemberian tugas, agar bawahannya dapat a memberikan ruang dan kesempatan untuk bawahannya dalam bekerja atau mendiskusikan masalah-masalah yang ada dalam lingkungan kerja.
- c. Wali Nagari hendaknya secara jelas dan detail dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- d. Wali Nagari hendaknya mengajak bawahannya agar berpartisipasi dalam setiap perumusan masalah ataupun pengambilan keputusan.
- e. Wali Nagari diharapkan lebih membuka diri untuk setiap saran, masukan dan kritikan yang datang dari berbagai pihak demi peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja aparat Pemerintahan Nagari.
- f. Wali Nagari perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap aparat Pemerintahan Nagari sehingga akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi pada Pemerintahan Nagari Pasir Talang Selatan

Pembinaan yang dilakukan bisa berupa pelatihan dan peningkatan kualitas dan kompetensi aparat Pemerintahan Nagari. Pemberian motivasi mental dan spiritual secara berkala agar aparat Pemerintahan Nagari lebih terbuka dan bersemangat dalam bekerja. Pemberian reward atas capaian kinerja aparat Pemerintahan Nagari yang dianggap baik dan pemberian teguran serta hukuman terhadap pelanggaran disiplin dan penurunan capaian kinerja juga perlu dilakukan agar suasana kerja menjadi kondusif. Selain itu peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik Wali Nagari ataupun aparat Pemerintahan Nagari sangat penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Salah satu cara untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi bagi Wali Nagari dan aparat Pemerintahan Nagari yang masih tamatan SLTA atau sederajat. Karena sebagai ujung tombak Pemerintahan Kabupaten, Pemerintahan Nagari harus bersiap diri secara kualitas agar tugas-tugas, kewajiban dan kewenangan yang diberikan oleh Pemerintahan Kabupaten dapat dipertanggung jawabkan. Selain itu, pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih berkualitas dan seluruh permasalahan masyarakat dapat diakomodir dan diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Toha.dkk. (2010). *“Metode Penelitian”*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi.”*Prosedur Penelitian”*. Edisi revisi ke enam. Jakarta: PT.Rinekacipta, 2006.
- Bahtiar, Andi.”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Dompu”*.2014.
- Damayanti dkk. 2013.”*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”*. Jupe UNS,Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168. Oktober 2013.
- Danang, Sunyoto. (2013). *“Metodologi Penelitian Akuntansi”*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Elviani. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai*

- Variabel Intervening (Studi Kasus pada Universitas Islam Sumatera Utara)*".2010.
- Ghozali, Imam. 2018."Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 25". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P." *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta :Bumi Aksara, 2012.
- Kartono, Kartini, 2008." *Pemimpin dan Kepemimpinan*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. " *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*". Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Muizu, Zustina Wa Ode. " *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*". Vol. 6, No.1, Hal. 1-13, 2014.
- Mulyadi. " *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bogor : IN MEDIA, 2015.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia.2015. *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa Nomor 84*. Jakarta
- Presiden Republik Indonesia.2014." *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa)*". Jakarta.
- Rivai, Veithzal, dkk." *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*". Jakarta :Rajawali pers, 2014.
- Siradjuddin. " *Perilaku Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Sulawesi Selatan*". Samata-Gowa :Alauddin university press, 2011.
- Siswandi." *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi internal, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*", 2012.
- Sudarmadi." *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*" (Studi Empiris : Karyawan Administratif Universitas Semarang).2007
- Sugiyono. " *Metode Penelitian Bisnis*". Bandung : Alfabeta, 1999.
- Sugiyono. 2019. " *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung : Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2008. " *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 1*". Jakarta: Salemba Empat.
- Wali Nagari Pasir Talang Selatan.2022." *Rencana Kerja Pemerintahan Nagari (RKP-Nagari)*". Nagari Pasir Talang Selatan, Kabupaten Solok Selatan.
- Wibowo." *Manajemen Kinerja*". Jakarta :Rajawali pers, 2014.
- Winarno, Suracmad. " *Pengantar Penelitian Ilmiah*". Bandung: Tarsito, 1982.
- Yukl, Gary. " *Kepemimpinan dalam Organisasi*". Indonesia : indeks, 2010.