



Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan

Yoga Ferdiansyah Putra¹, Isyuliardi Maas², Vera Septaria³

^{1*2}Manajemen. STIE Widyawara Indonesia, Indonesia

¹spyogaferdian@gmail.com, ²isyuliardi@gmail.com, ³septariavera@gmail.com

Nama Penulis : Yoga Ferdiansyah Putra

E-mail : spyogaferdian@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu. Metode yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan deduktif. Hasil analisis deskriptif menerangkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini berada pada kategori baik, dengan nilai TCR variabel kinerja sebesar 82,88%, kompetensi sebesar 83,25%, lingkungan kerja sebesar 83,12%, gaya kepemimpinan sebesar 81,78%, serta hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung} 9,581 > t_{tabel} 0,355$; $sig 0,001 < 0,05$), sedangkan lingkungan kerja ($t_{hitung} 0,267$; $sig 0,790 > 0,05$) dan gaya kepemimpinan ($t_{hitung} 0,058$; $sig 0,954 > 0,05$) berpengaruh tidak signifikan. Hasil uji ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Kompetensi; Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Perangkat Nagari

Abstract

This study aims to see the picture and analyze the influence of competence, work environment, and leadership style on the performance of village apparatus in Sungai Pagu District. The method used is quantitative with a descriptive and deductive approach. The results of the descriptive analysis explain that each variable in this study is in the good category, with a TCR value of the performance variable of 82.88%, competence of 83.25%, work environment of 83.12%, leadership style of 81.78%, and the results of the t test show that competence has a significant effect on performance ($t \text{ count } 9.581 > t \text{ table } 0.355$; $sig 0.001 < 0.05$), while the work environment ($t \text{ count } 0.267$; $sig 0.790 > 0.05$) and leadership style ($t \text{ count } 0.058$; $sig 0.954 > 0.05$) have no significant effect. The results of the ANOVA test or F test show that simultaneously competence, work environment, and leadership style have a significant effect on performance.

Keywords: Competence; Work Environment; Leadership Style; Village Apparatus Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud yakni Perangkat Nagari yang menjalankan roda pemerintahan tersebut. Menurut (Fenny *et al.* 2024) menjelaskan bersamaan adanya tuntutan kompetisi bisnis global, dalam hal ini terkait pengelolaan sumber daya manusia, kecenderungan saat ini memperlihatkan bahwa optimalnya kinerja karyawan apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi dan keahlian yang mampu di bidangnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud yakni Perangkat Nagari yang menjalankan roda pemerintahan tersebut. Menurut, *et al.* 2024) menjelaskan bersamaan adanya tuntutan kompetisi bisnis global, dalam hal ini terkait pengelolaan sumber daya manusia, kecenderungan saat ini memperlihatkan bahwa optimalnya kinerja karyawan apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi dan keahlian yang mampu di bidangnya.

Spencer dan Spencer (1993) dalam (Sudarmanto 2015) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. (Rahmat 2022) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau tempat di mana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya dan dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut (Lusiana, 2022; E. S. E. A. P. T. Y. M. A. Putra, 2025; M. A. Putra & Yanti, 2024; Sedarmayanti, 2017; Yanti, 2024) lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan, lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melakukan kegiatannya. secara sederhana dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung lingkungan kerja yang baik kondisi saat pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman itulah definisi lingkungan kerja yang sesuai. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestary and Chaniago 2018).

(Pawirosumarto *et al.* 2017) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang itu mencoba memengaruhi perilaku orang lain dan diketahui bahwa setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda merangsang, membina dan mengarahkan potensi pengikutnya. Dengan demikian melalui gaya kepemimpinan, suatu usaha dapat dibentuk mengarahkan atau memengaruhi orang lain dengan memobilisasi yang tersedia sumber daya secara efektif dan efisien di seluruh proses manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi merupakan sosok yang diharapkan mampu mengarahkan organisasi maupun individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Saputro 2021). Gaya kepemimpinan menurut Graduate & Efendi (2020) Sebagai kemampuan yang biasa digunakan memberikan pengaruh yang membangun pada orang lain atau disekitarnya melakukan upaya kolaboratif dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Selain itu menurut (Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan 2017(Ali *et al.*, 2026)(M. A. Putra *et al.*, 2025; Sutrisno *et al.*, 2010) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang itu mencoba memengaruhi perilaku orang lain dan diketahui bahwa setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda merangsang, membina serta mengarahkan potensi pengikutnya.

Beberapa indikasi permasalahan terkait dengan kompetensi yaitu masih kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan teknologi, yakni baru mampu menggunakan teknologi komputer pada tingkat dasar, yakni sebatas pengoperasian *microsoft word* dan *microsoft excel* untuk keperluan administrasi surat-menyurat dan pencatatan data sederhana. Lingkungan Kerja yakni keterbatasan ruang dan tata letak kerja yang kurang baik tetapi menjadi hambatan utama dalam peningkatan kinerja perangkat nagari. Gaya kepemimpinan pejabat tersebut tidak terlalu terlihat dalam praktiknya, pola kepemimpinan yang diterapkan masih cenderung bersifat administratif dan *top-down*, sehingga ruang

partisipasi perangkat nagari dalam pengambilan keputusan dan pengembangan inovasi pelayanan relatif terbatas. Kondisi ini berdampak pada rendahnya inisiatif kerja, lemahnya koordinasi, serta kurang optimalnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

METODE

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode deskriptif berdasarkan kajian terdahulu. Penelitian ini berusaha mengkonfirmasi temuan-temuan terdahulu terkait hubungan antar variabel (Sugiono, 2020). Dengan objek penelitian adalah perangkat nagari di Sungai Pagu, waktu penelitian yang di laksanakan pada bulan Februari 2026. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yaitu dengan menyebar kuesioner. Menurut (Sugiono, 2020) mendefinisikan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Dengan *sakala likert*, *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan secara langsung terhadap data hasil penyebaran kuesioner kepada 32 responden untuk tahap uji coba instrumen. Nilai perbandingan yang digunakan adalah r_{tabel} sebesar 0,361 yang diperoleh dari rumus $(df= n - 2)$ atau $(32 - 2 = 30)$ pada taraf signifikansi 5%. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $sig (2-tailed) < 0,05$, maka butir pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa variabel kinerja memiliki 20 item pernyataan, variabel kompetensi memiliki 26 item pernyataan, variabel lingkungan kerja memiliki 32 item pernyataan, gaya kepemimpinan memiliki 20 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

2. Hasil Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel kompetensi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Dasar pengambila keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Suatu variabel dikatakan reliabel atau konsisten jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.
- b. Sebaliknya, jika suatu variabel dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* < 0,60.

Tabel 1
Ujia Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Kinerja	0,958	Reliabel
2.	Kompetensi	0,966	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,945	Reliabel
4.	Gaya Kepemimpinan	0,968	Reliabel

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten, artinya jika kuesioner

tersebut diajukan kembali kepada responden dalam kondisi yang sama, maka akan diperoleh jawaban yang relatif serupa dengan sebelumnya.

HASIL UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T)

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.
 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 9,581 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dalam penelitian ini taraf signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $(df=n-k)=(138-3-1)=134$, dengan ketentuan yakni t_{tabel} 1,978. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $9,581 > t_{tabel}$ sebesar 1,978 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka $H01$ ditolak dan $Ha1$ diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.
2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.
 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja sebesar 0,267 dengan nilai signifikansi sebesar 0,790. Dalam penelitian ini taraf signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $(df=n-k)=(138-3-1)=134$, dengan ketentuan yakni t_{tabel} 1,978. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,267 < t_{tabel}$ 1,978 dan nilai signifikansi $0,790 > 0,05$, maka $H02$ ditolak dan $Ha2$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.
3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.
 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,058 dengan nilai signifikansi sebesar 0,954. Dalam penelitian ini taraf signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $(df=n-k)=(138-3-1)=134$, dengan ketentuan yakni t_{tabel} 1,978. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,058 < t_{tabel}$ sebesar 1,978 dan signifikansi $0,954 > 0,05$, maka $H03$ diterima dan $Ha3$ ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

HASIL UJI HIPOTESIS SECARA SIMULTAN (UJI F)

Tabel 2
Tabel Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2054,052	3	684,684	46,429	<,001 ^b
	Residual	1976,093	134	14,747		
	Total	4030,145	137			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F_{hitung} sebesar $46,429 > F_{tabel}$ sebesar 2,67, sehingga $H04$ ditolak dan $Ha4$ diterima. Artinya, kompetensi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu. Dengan demikian, model regresi yang digunakan sudah layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$, maka $H04$ ditolak dan $Ha4$ diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 9,581, lebih besar daripada ttabel sebesar 1,978, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perangkat nagari, baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam melaksanakan tugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi memungkinkan perangkat nagari menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sambolangi *et al.* 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mamasa, Kabupaten Mamasa. Nilai thitung yang jauh lebih besar dibandingkan ttabel menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja sangat kuat dan bukan terjadi secara kebetulan. Selain itu, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kemampuan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perangkat nagari.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 0,267, lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,978, dengan nilai signifikansi $0,790 > 0,05$. Dengan demikian, H02 diterima dan Ha2 ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik, belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja perangkat nagari. Kemungkinan besar perangkat nagari tetap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal, karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, pengalaman kerja, atau komitmen terhadap pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Pratiwi, *et al.* 2022) yang menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Nilai thitung yang lebih kecil daripada ttabel menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sangat lemah, sedangkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa bukti empiris belum cukup kuat untuk menyatakan adanya pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 0,058, lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,978, dengan nilai signifikansi $0,954 > 0,05$. Dengan demikian, H03 diterima dan Ha3 ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variasi gaya kepemimpinan wali nagari belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja perangkat nagari. Kondisi ini dapat disebabkan oleh adanya standar operasional kerja yang telah dipahami oleh perangkat nagari sehingga pelaksanaan tugas lebih dipengaruhi oleh kompetensi individu daripada gaya kepemimpinan atasan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Pungkasan *et al.* 2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Nilai thitung yang lebih kecil daripada ttabel, disertai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perangkat desa tidak cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, peningkatan kinerja perangkat nagari tidak hanya

bergantung pada gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti kompetensi dan motivasi kerja.

4. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 46,429, lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,67, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H04 ditolak dan Ha4 diterima, yang berarti bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, namun ketika ketiga variabel diuji secara bersama-sama, ketiganya mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perangkat nagari. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling mendukung, sehingga peningkatan kinerja akan lebih optimal apabila kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dikelola secara terpadu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sambolangi et al. 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mamasa, Kabupaten Mamasa. Nilai Fhitung yang lebih besar daripada Ftabel menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja perangkat nagari. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perangkat nagari perlu dilakukan melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan gaya kepemimpinan yang mampu mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan..

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja, kompetensi, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu berada pada kategori baik.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Sungai Pagu.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.
5. Kompetensi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Sungai Pagu.

SARAN

1. Bagi Pemerintah Nagari di Kecamatan Sungai Pagu

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari. Oleh karena itu, pemerintah nagari disarankan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, bimbingan teknis (bimtek), peningkatan kemampuan teknologi dan menyetarakan pendidikan untuk S1 agar kinerja perangkat nagari semakin optimal. Apalagi untuk wilayah Kabupaten Solok Selatan kampus Widwaswara Indonesia menyediakan program khusus untuk perangkat nagari yang berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan. Selain itu, pemimpin di tingkat nagari juga harus memastikan bahwa kemampuan komunikasinya dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, agar mampu untuk mengarahkan dan memotivasi perangkat nagari dalam bekerja serta dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan, agar melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. N., Fazar, A., Putra, M. A., Putra, D., Asraf, H. R., & Hasanah, U. (2026). *Keterampilan Kepemimpinan dalam Konteks Perubahan*. Serasi Media Teknologi.
- Fenny Prezita, Eva Vania, Eki Pratika, Sri Astuti, Dina Roaini, B. U. (2024). Tantangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.66>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lusiana, M. A. P. Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widwaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK, Vol. 7 No. 3 (2022): September 2022*, 416–422. <https://jbe-upiypk.org/ojs/index.php/jbeupiypk/article/view/183/156>
- Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, (2017). (2021). Model Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 19(1), 17–26. <https://doi.org/10.52330/jtm.v19i1.18>
- Pratiwi Arif, Asri, M. 2022. (2022). *JMMNI*. 3, 1099–1111.
- Pungkasan, G., Khan, M. A., & Rianto, M. R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries*. 2(1), 786–796.
- Putra, E. S. E. A. P. T. Y. M. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Power Unit Layanan Pelanggan (ULP) Muaralabuh Di Lingkungan PT PLN Unit Pusat Pelayanan Pelanggan (UP3) Solok. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, Vol. 3 No. 1 (2025): GJMI-JANUARI*, 410–421. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/1269/1215>
- Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.
- Putra, M. A., & Yanti, T. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan*. 8(c), 28166–28172.
- Rahmat. (2022). *Faktor Kompetensi*. 2019, 15–31.
- Sambolangi, Salim, D. R. R. (2023). (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa pada kecamatan mamasa kabupaten mamasa*. 1(2), 201–213.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Sugiono, D. (2020). *Metode penelitian administrasi*.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Yanti, M. A. P. T. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 8 No. 2 (2024)*, 28166–28172. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17105/12551>