



Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Wali Nagari Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Sintuak Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman

Decky Fernando¹, Hafrizal Okta Ade Putra², Rahmat³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa, Sumatera Barat, Indonesia

Alamat: Jl. Taman Siswa No. 9, Alai Parak Kopi, Kec. Padang Utara, Kota Padang

Email: deckyfernando854@gmail.com

Abstrak

Kinerja wali nagari di Kecamatan Sintuak Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman terlihat belum efektif yang tergambar dari penurunan dalam melaksanakan pembangunan nagari disebabkan karena masih terbatasnya kepemimpinan, kompetensi dan ketelibatan kerja. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja wali nagari dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi. Metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Sampel berjumlah 306 perangkat nagari dan unsur lembaga nagari diambil teknik total sampling dan teknik pengumpulan data kuesioner. Teknik analisa data PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian ditemukan terdapatnya pengaruh kepemimpinan dan keterlibatan kerja kinerja wali nagari. Tidak terdapat pengaruh pada kompetensi terhadap kinerja wali nagari. Terdapatnya pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pada keterlibatan kerja wali nagari. Keterlibatan kerja mampu memediasi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja wali nagari. Koefisien determinasi memperoleh varian kepemimpinan dan kompetensi menjelaskan keterlibatan kerja sebesar 54,7% (sedang) dan varian kepemimpinan dan kompetensi menjelaskan kinerja wali nagari sebesar 64,9% (sedang). Hasil penelitian memberikan makna dengan keterlibatan kerja yang baik maka dapat memperkuat hubungan kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja. Sehingga kepemimpinan, kompetensi, keterlibatan kerja penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja wali nagari.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Kinerja, PLS-SEM.

PENDAHULUAN

Kabupaten Padang Pariaman terdiri dari 17 (tujuh belas) kecamatan, dengan total 103 desa yang berada di dalam kecamatan tersebut. Kecamatan Sintuak Toboh Gadang, yang terletak di Kabupaten Padang Pariaman, merupakan salah satu kecamatan di wilayah tersebut dan awalnya terdiri dari 2 (dua) nagari (sertingkat dengan kelurahan atau desa). Nagari Sintuak dan Nagari Toboh Gadang. Pada tahun 2016, Nagari Toboh Gadang dimekarkan menjadi 4 (empat) nagari yaitu: Nagari Toboh Gadang, Nagari Toboh Gadang Barat, Nagari Toboh Gadang Selatan, dan Nagari Toboh Gadang Timur, sedangkan Nagari Sintuak tetap tidak berubah. Akibatnya, wilayah administrasi berubah, menghadapi masalah dalam sumber daya manusia dan pembiayaan nagari. Nagari di Kecamatan Toboh

Gadang terdiri dari 29 korong, dengan jumlah terbanyak terdapat di Nagari Sintuak, yaitu 9 korong. Sementara itu, Nagari Toboh Gadang Selatan dan Nagari Toboh Gadang Timur memiliki jumlah korong paling sedikit, yaitu 4 korong (korong setingkat dengan RW) (BPS Padang Pariaman, 2024).

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Rusniwita selaku Camat Sintuak Toboh Gadang pada tanggal 18 Juni 2025 bertempat di Kantor Camat, menjelaskan meskipun tugas dan fungsi wali nagari telah diatur secara jelas dalam Peraturan Bupati, namun pada praktiknya masih ditemukan berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Pemerintahan nagari masih membutuhkan dorongan dalam peningkatan kualitas pegawai supaya bisa menghasilkan kinerja lebih bagi pemerintahan nagari. Selain itu, aparatur pemerintahan nagari dalam menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya masih belum mampu memberikan kinerja yang memadai yang disebabkan karena belum efektif dan efisiennya pengarahan dari wali nagari. Sigalingging & Pakpahan (2021), kinerja merupakan hasil perilaku pegawai dengan menggunakan keterampilan dan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan jadwal kerja suatu organisasi yang nantinya dapat mempengaruhi kualitas beban kerja pegawai.

Tabel 1. Data Kinerja Wali Nagari di Kecamatan Sintuak Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman

| No | Indikator Kinerja | Target (%) | Pencapaian | |
|-----------------------------|--------------------------|------------|------------|--------|
| | | | 2023 (%) | 2024 % |
| Sintuak | | | | |
| 1 | Melaksanakan pembangunan | 100 | 80 | 45 |
| 2 | Pembinaan kemasyarakatan | 100 | 80 | 82 |
| 3 | Pemberdayaan masyarakat | 100 | 80 | 83 |
| Toboh Gadang | | | | |
| 1 | Melaksanakan pembangunan | 100 | 78 | 55 |
| 2 | Pembinaan kemasyarakatan | 100 | 80 | 85 |
| 3 | Pemberdayaan masyarakat | 100 | 76 | 78 |
| Toboh Gadang Barat | | | | |
| 1 | Melaksanakan pembangunan | 100 | 75 | 58 |
| 2 | Pembinaan kemasyarakatan | 100 | 77 | 80 |
| 3 | Pemberdayaan masyarakat | 100 | 73 | 76 |
| Toboh Gadang Timur | | | | |
| 1 | Melaksanakan pembangunan | 100 | 72 | 60 |
| 2 | Pembinaan kemasyarakatan | 100 | 74 | 78 |
| 3 | Pemberdayaan masyarakat | 100 | 70 | 73 |
| Toboh Gadang Selatan | | | | |
| 1 | Melaksanakan pembangunan | 100 | 80 | 50 |
| 2 | Pembinaan kemasyarakatan | 100 | 82 | 85 |
| 3 | Pemberdayaan masyarakat | 100 | 78 | 79 |

Sumber: Kecamatan Sintuak Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman, 2025.

Tabel 1 memaparkan kinerja wali nagari di Kecamatan Sintuak Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2023 hingga tahun 2024 dari lima nagari terdapat peningkatan pelayanan pada pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat. Sedangkan melaksanakan pembangunan terjadi penurunan dari tahun 2023 hingga 2024. Penurunan dalam melaksanakan pembangunan disebabkan karena keterbatasan anggaran dana nagari untuk pembangunan karena anggaran dana nagari tersebut sebanyak 20% dialihkan ketahanan pangan. Anggaran dana nagari di Kecamatan Sintuak Toboh Gadang tiap tahunnya berbeda karena anggaran dana nagari ditentukan oleh banyak penduduk, luas lokasi wilayah serta banyaknya jumlah penduduk miskin yang terdapat pada kenagarian tersebut. Pariesti, *et al.*, (2022), secara teoritis permasalahan kinerja yang sering terjadi adalah pegawai belum melaksanakan tugasnya sesuai prosedur yang berlaku, sehingga pemberian pelayanan belum tepat waktu, karena pegawai belum fokus pada pekerjaan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi agar setiap bawahannya dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahannya apabila dalam prosesnya pemimpin dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan dan terus menerus memantau setiap pekerjaan yang dilakukan bawahannya (Widayanto & Nugroho, 2022). Wawancara dengan Bapak Asrofil selaku Pendamping Desa pada pukul 10 tanggal 3 Juni 2025 di kantor Camat Sintuak Toboh Gadang menjelaskan masih rendahnya tingkat komunikasi yang dilakukan wali nagari terkait dengan pembangunan nagari, seperti sosialisasi program pembangunan, keterlibatan masyarakat dalam mengambil keputusan, dan memberikan ruang bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasinya. Kondisi penurunan pembangunan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor anggaran, tetapi juga berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan wali nagari yang memiliki peran penting dalam perencanaan, komunikasi, serta pelaksanaan program pembangunan di tingkat nagari. Ali, *et al.*, (2024), permasalahan kepemimpinan yang sering terjadi adalah masih belum maksimal dalam hal koordinasi mengenai program kerja, pimpinan yang tidak menghargai bawahan, tidak menciptakan rasa aman, dan pimpinan yang selalu membedakan pegawai yang satu dengan yang lain sehingga akan mendatangkan kecemburuan sosial di antara pegawai.

Kompetensi mengacu pada karakteristik yang menjadikan pegawai memiliki hasil kerja yang baik. Banyak orang sering menggunakan istilah kompetensi sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu. Dapat dipahami bahwa keberhasilan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sangat ditentukan pada keterampilan, pengetahuan, sikap, perilaku, dan kemampuan yang dimilikinya (Supriadi, *et al.*, 2018). Wawancara dengan Wawancara dengan Bapak Asrofil selaku Pendamping Desa pada pukul 10 tanggal 3 Juni 2025 di kantor Camat Sintuak Toboh Gadang menjelaskan kapabilitas wali nagari terlihat dari pengalaman kerja, seperti ketidakmampuan dalam bernegosiasi dengan anggota dewan dan mengelola dana nagari, yang mempengaruhi kemajuan pembangunan. Kualifikasi pendidikan wali nagari menunjukkan bahwa wali nagari Sintuak bergelar sarjana (S1), wali nagari Toboh Gadang bergelar magister (S2), wali nagari Toboh Gadang tamat SMA, wali nagari Toboh Gadang Timur juga bergelar SMA, sementara wali nagari Toboh Gadang Selatan bergelar sarjana (S1). Latar belakang pendidikan para wali nagari ini terutama terdiri dari gelar sarjana (S1) dan ijazah SMA. Meidita (2019), kompetensi terdapat permasalahan seperti pegawai masih belum mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan padanya dikarenakan masih minimnya pelatihan yang memberikan.

Fenomena yang terjadi pada kepemimpinan dan kompetensi ini dapat memberikan dampak buruk pada kinerja wali nagari. Sehingga penelitian ini perlu dikakukan dengan mempertimbangkan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Karena keterlibatan kerja yang tinggi akan mendorong terjadinya peningkatan kepemimpinan dan kompetensi wali nagari. Sehingga dengan memperhatikan variabel tersebut maka dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pemerintahan nagari. Urgensi ini diperkuat dengan temuan-temuan sebelumnya bahwa keterlibatan kerja mampu menjebatasi kepemimpinan, kompetensi dalam mempengaruhi kinerja individu dalam berbagai sektor (Astuti *et al.*, 2025; Nurlitasari *et al.*, 2022; Rafia *et al.*, 2020; Tiong *et al.*, 2023). Kotze & Nel (2020), keterlibatan kerja merupakan bentuk komitmen yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Keterlibatan kerja ini timbul dari dorongan, antusias serta semangat yang dimiliki pegawai untuk mencapai tujuan individu maupu bersama.

Meskipun sudah terdapat beberapa penelitian yang menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Namun, penelitian tersebut belum ada yang menggabungkan

kepemimpinan dan kompetensi untuk mengukur kinerja pegawai. Selain itu penelitian tersebut lebih terfokus kepada kinerja pegawai perusahaan swasta. Pada kesempatan ini, peneliti mencoba untuk membahas tentang keterlibatan kerja dalam memediasi kepemimpinan dan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja wali nagari. Kebaharuan pada penelitian ini adalah menggabungkan dua variabel independen seperti kepemimpinan dan kompetensi yang belum ada dilakukan oleh penelitian sebelumnya dan mengukur kinerja wali nagari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausalitas karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antar variabel berdasarkan hipotesis yang telah dibangun. Untuk menjawab hal tersebut maka dibutuhkan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner pada kepemimpinan sebanyak 8 item, kompetensi 8 item, keterlibatan kerja 12 item dan kinerja wali nagari 12 item. Sebelum melakukan penelitian item kuesioner telah divalidasi oleh pembimbing akademik. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert (1-5) yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1). Populasi penelitian ini difokuskan pada Kecamatan Sintuak Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman yang terdiri dari 5 (lima) nagari yaitu Sintuak, Toboh Gadang, Toboh Gadang Barat, Toboh Gadang Timur dan Toboh Gadang Selatan, dengan jumlah populasi 306 orang perangkat nagari dan unsur lembaga nagari. Teknik pengambilan sampel total sampling sehingga sampel berjumlah 306 orang. Teknik analisa data menggunakan PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan perangkat nagari dan unsur lembaga nagari didominasi dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 230 orang dengan status menikah sebanyak 264 orang. Usia responden lebih dominan 30-49 tahun berjumlah 215 orang dan pendidikan SLTA Sederajat berjumlah 221 orang. Pendapatan responden dominan < Rp. 2.811.449 berjumlah 261 orang dan lama bekerja didominasi dengan 2-5

tahun berjumlah 135 orang. Selama bekerja responden lebih dominan dipimpin oleh 2 orang wali nagari.

Hasil PLS-SEM

1. Hasil Uji *Outer Model*

Outer model pada penelitian ini diukur dengan tiga metode yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas. Hasil tersebut dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS. 4.

Tabel 2. Validitas Konvergen

| No | Variabel | Pernyataan | Loadings Factor |
|----|--------------------------------|------------|-----------------|
| 1 | Kepemimpinan (X ₁) | KEP_1 | 0,762 |
| | | KEP_2 | 0,848 |
| | | KEP_3 | 0,811 |
| | | KEP_4 | 0,824 |
| | | KEP_5 | 0,768 |
| | | KEP_6 | 0,734 |
| | | KEP_7 | 0,821 |
| | | KEP_8 | 0,781 |
| 2 | Kompetensi (X ₁) | KOM_1 | 0,795 |
| | | KOM_2 | 0,823 |
| | | KOM_3 | 0,823 |
| | | KOM_4 | 0,824 |
| | | KOM_5 | 0,830 |
| | | KOM_6 | 0,833 |
| | | KOM_7 | 0,799 |
| | | KOM_8 | 0,775 |
| 3 | Keterlibatan Kerja (Z) | KK_1 | 0,708 |
| | | KK_2 | 0,743 |
| | | KK_3 | 0,730 |
| | | KK_4 | 0,816 |
| | | KK_5 | 0,800 |
| | | KK_6 | 0,821 |
| | | KK_7 | 0,791 |
| | | KK_8 | 0,759 |
| | | KK_9 | 0,827 |
| | | KK_10 | 0,784 |
| | | KK_11 | 0,748 |
| | | KK_12 | 0,764 |
| 4 | Kinerja Wali Nagari (Y) | KWN_1 | 0,766 |
| | | KWN_2 | 0,820 |
| | | KWN_3 | 0,814 |
| | | KWN_4 | 0,772 |
| | | KWN_5 | 0,833 |
| | | KWN_6 | 0,815 |
| | | KWN_7 | 0,700 |
| | | KWN_8 | 0,812 |
| | | KWN_9 | 0,701 |
| | | KWN_10 | 0,728 |
| | | KWN_11 | 0,798 |
| | | KWN_12 | 0,760 |

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025

Tabel 2 menjelaskan bahwa pernyataan pada variabel kepemimpinan, kompetensi, keterlibatan kerja dan kinerja wali nagari menunjukkan nilai validitas konvergen yang baik karena memiliki *loading factor* > 0,70. Sehingga pernyataan yang digunakan dapat menjelaskan varian indikatornya dengan baik.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

| No | Variabel | AVE |
|----|--------------------------------|-------|
| 1 | Kepemimpinan (X ₁) | 0,631 |
| 2 | Kompetensi (X ₂) | 0,661 |
| 3 | Keterlibatan Kerja (Z) | 0,601 |
| 4 | Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,605 |

Sumber: SmartPls 4 tahun 2024

Tabel 3. menjelaskan bahwa kepemimpinan, kompetensi, keterlibatan kerja dan kinerja wali nagari menunjukkan nilai yang valid karena memiliki AVE > 0,50. Sehingga pernyataan yang digunakan dapat dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Validitas Diskriminan

| No | Variabel | HTMT |
|----|---|-------|
| 1 | Keterlibatan Kerja (Z) <-> Kepemimpinan (X ₁) | 0,683 |
| 2 | Kinerja Wali Nagari (Y) <-> Kepemimpinan (X ₁) | 0,666 |
| 3 | Kinerja Wali Nagari (Y) <-> Keterlibatan Kerja (Z) | 0,823 |
| 4 | Kompetensi (X ₂) <-> Kepemimpinan (X ₁) | 0,840 |
| 5 | Kompetensi (X ₂) <-> Keterlibatan Kerja (Z) | 0,786 |
| 6 | Kompetensi (X ₂) <-> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,725 |

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025

Tabel 4. Menjelaskan validitas diskriminan mendapat nilai yang valid, jika dilihat dari hubungan antara variabel kepemimpinan, kompetensi, keterlibatan kerja dan kinerja wali nagari karena memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) < 0,90, sehingga pernyataan yang digunakan untuk untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) |
|----|--------------------------------|------------------|-------------------------------|
| 1 | Kepemimpinan (X ₁) | 0,916 | 0,918 |
| 2 | Kompetensi (X ₂) | 0,927 | 0,927 |
| 3 | Keterlibatan Kerja (Z) | 0,939 | 0,940 |
| 4 | Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,940 | 0,944 |

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Tabel 5. Menjelaskan pada penelitian ini reliabilitas menggunakan nilai dari *composite reliability* (rho_a) karena nilai yang diperoleh lebih tinggi dari nilai *cronbach's*

alpha. Dari pengujian yang dilakukan terlihat bahwa kepemimpinan, kompetensi, keterlibatan kerja dan kinerja wali nagari telah menunjukkan nilai yang reliabel karena *composite reliability* (ρ_a) yang diperoleh $> 0,70$.

2. Hasil Uji *Inner Model*

Inner model pada penelitian ini diukur dengan metode koefisien determinasi (R^2), *effect Size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), dan *path coefficient* yang diperoleh melalui proses bootstrapping pada aplikasi SmartPLS. 4.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

| No | Variabel | R-square | R-square adjusted | Keterangan |
|----|-------------------------|----------|-------------------|------------|
| 1 | Keterlibatan Kerja (Z) | 0,550 | 0,547 | Sedang |
| 2 | Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,652 | 0,649 | Sedang |

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Tabel 6, memperjelas bahwa nilai *Adjusted R-square* adalah 0,547. Hal ini menunjukkan 54,7% varians dalam keterlibatan kerja kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi dalam kategori sedang, sementara 45,3% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-square* adalah 0,649. Hal ini menunjukkan 64,9% varians dalam kepemimpinan dan kompetensi dalam memengaruhi kinerja wali nagari termasuk dalam kategori sedang, sementara 35,1% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel 7. *Effect Size* (f^2)

| No | Variabel | f-square | Keterangan |
|----|---|----------|------------|
| 1 | Kepemimpinan (X_1) -> Keterlibatan Kerja (Z) | 0,025 | Kecil |
| 2 | Kepemimpinan (X_1) -> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,020 | Kecil |
| 3 | Keterlibatan Kerja (Z) -> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,479 | Besar |
| 4 | Kompetensi (X_2) -> Keterlibatan Kerja (Z) | 0,321 | Sedang |
| 5 | Kompetensi (X_2) -> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,014 | Kecil |

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025

Tabel 7. menjelaskan kepemimpinan memberikan dampak yang kecil terhadap keterlibatan kerja. Kepemimpinan memberikan dampak yang kecil terhadap kinerja wali nagari. Keterlibatan kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja wali nagari. Kompetensi memberikan dampak yang sedang terhadap keterlibatan kerja. Kompetensi memberikan dampak yang kecil terhadap kinerja wali nagari.

Tabel 8. Predictive Relevance (Q²)

| No | Variabel | Q ² predict | Keterangan |
|----|-------------------------|------------------------|------------|
| 1 | Keterlibatan Kerja (Z) | 0,542 | Besar |
| 2 | Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,479 | Sedang |

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025

Tabel 8. menjelaskan nilai Q²predict sebesar 0,542. Artinya kepemimpinan dan kompetensi memiliki kemampuan prediksi yang besar terhadap keterlibatan kerja. Nilai Q²predict sebesar 0,479. Artinya kepemimpinan dan kompetensi memiliki kemampuan prediksi yang sedang terhadap kinerja wali nagari.

Tabel 9. Hipotesis

| No | Variabel | Original sample (O) | T statistics | P values | Keterangan |
|----|---|---------------------|--------------|----------|------------|
| 1 | Kepemimpinan (X ₁) -> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,135 | 2,511 | 0,012 | Diterima |
| 2 | Kompetensi (X ₂) -> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,129 | 1,807 | 0,071 | Ditolak |
| 3 | Kepemimpinan (X ₁) -> Keterlibatan Kerja (Z) | 0,168 | 3,018 | 0,003 | Diterima |
| 4 | Kompetensi (X ₂) -> Keterlibatan Kerja (Z) | 0,604 | 11,298 | 0,000 | Diterima |
| 5 | Keterlibatan Kerja (Z) -> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,608 | 9,347 | 0,000 | Diterima |
| 6 | Kepemimpinan (X ₁) -> Keterlibatan Kerja (Z) -> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,102 | 2,962 | 0,003 | Diterima |
| 7 | Kompetensi (X ₂) -> Keterlibatan Kerja (Z) -> Kinerja Wali Nagari (Y) | 0,367 | 6,446 | 0,000 | Diterima |

Sumber: SmartPls 4 tahun 2025.

Pembahasan

Kepemimpinan memperoleh nilai t-statistik sebesar 2,511 dan signifikansi 0,012 < 0,05. Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja wali nagari. Kepemimpinan memberikan peranan penting dalam meningkatkan kinerja wali nagari karena wali nagari telah mampu berkomunikasi dengan perangkat nagari secara baik. Selain itu, wali nagari mampu mengarahkan, memotivasi perangkat nagari untuk bekerja lebih baik dan wali nagari dapat mengambil keputusan yang tepat, cepat pada setiap masalah kerja yang terjadi. Hasil penelitian sebelumnya menjelaskan

terdapatnya pengaruh pada kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik, adil dan arahan yang jelas akan memberikan rasa percaya dan motivasi bagi pegawai saat bekerja. Artinya perusahaan sedang dalam proses menciptakan kondisi kepemimpinan yang mendukung dan dapat membantu konsentrasi pegawai selama bekerja (Dewi & Wibowo, 2020; Panjaitan et al., 2023).

Kompetensi memperoleh nilai t-statistik sebesar 1,807 dan signifikansi $0,071 > 0,05$. Kompetensi tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja wali nagari. Hal ini berarti bahwa kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, sikap yang dimiliki wali nagari tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja wali nagari. Hal ini tentunya ada variabel lain yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja wali nagari seperti kedisiplinan dalam bekerja. Sehingga perlu adanya evaluasi untuk memperkuat hubungan kompetensi terhadap kinerja wali nagari. Penelitian memiliki perbedaan yang penelitian sebelumnya yaitu kompetensi yang dimiliki pegawai memiliki peranan penting untuk meningkatkan hasil kerja yang diberikan pegawai (Herwina, 2022; Marhayani et al., 2019).

Kepemimpinan memperoleh nilai t-statistik sebesar 3,018 dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Kepemimpinan memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh pada keterlibatan kerja wali nagari dalam bentuk positif dan signifikan. Sehingga dengan mempunyai wali nagari berkomunikasi dengan baik pada perangkat nagari dan unsur lembaga nagari, serta mampu memberikan pengarahan dan motivasi kepada perangkat nagari dan unsur lembaga nagari, mempunyai pengambilan keputusan dengan baik, menandakan bahwa wali nagari memiliki keterlibatan yang baik dalam bekerja. Temuan pada penelitian ini didukung dengan temuan sebelumnya yaitu keterlibatan kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin juga memberikan perhatian, motivasi, dan tantangan kepada bawahan dengan meningkatkan keterlibatan pegawai (Nurlitasari et al., 2022; Rafia et al., 2020).

Kompetensi memperoleh nilai t-statistik sebesar 11,298 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Keterlibatan kerja wali nagari dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki wali nagari secara positif dan signifikan. Sehingga dengan kompetensi yang baik seperti memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, sikap yang ditunjukkan wali nagari dalam bekerja dapat mendorong wali nagari lebih terlibat dalam bekerja. Temuan ini sama dengan

temuan sebelumnya yaitu kompetensi kerja yang baik atau meningkat dapat meningkatkan keterlibatan kerja secara positif dan signifikan, karena pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai (Tiong et al., 2023). Pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang baik karena kebutuhannya telah terpenuhi seperti gaji, kesempatan promosi, dan tunjangan, dll sehingga membuat mereka lebih terlibat dalam bekerja (Nasrul, *et al.*, 2019).

Keterlibatan kerja memperoleh t-statistik sebesar 9,347 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Keterlibatan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja wali nagari. Keterlibatan dalam pekerjaan ini mencerminkan partisipasi aktif, menyoroti pentingnya pekerjaan untuk harga diri, investasi mental dan emosional, motivasi untuk berkontribusi, dan rasa tanggung jawab dalam diri wali nagari, yang menghasilkan efek yang menguntungkan pada kinerja yang diberikan. Hasil penelitian ini sama dengan temuan terdahulu keterlibatan kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bentuk positif dan signifikan. Keterlibatan pada karyawan perlu ditingkatkan lebih lanjut karena telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan berupaya memenuhi aspek-aspek keterikatan kerja pegawai terutama mengenai rasa senang pegawai ketika terlibat dalam pekerjaan, cara memotivasi pegawai dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan pegawai, melakukan kegiatan bersama di luar kantor, seperti rapat secara berkala (Nurlitasari et al., 2022; Puspita et al., 2020).

Kepemimpinan memperoleh nilai t-statistik sebesar 2,962 serta signifikansi $0,003 < 0,05$. Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh pada kinerja wali nagari dimediasi keterlibatan kerja wali nagari dalam bentuk positif dan signifikan. Hal ini membuktikan dengan adanya kepemimpinan yang baik maka dapat memberikan dampak pada kinerja wali nagari karena didorong dengan keterlibatan kerja yang cukup baik oleh wali nagari. Hal ini terlihat dari dengan adanya berpartisipasi aktif yang dilakukan wali nagari terhadap pekerjaannya maka dapat memberikan informasi yang jelas kepada perangkat nagari. Sehingga dapat mendorong terjadinya peningkatan pada kinerja wali nagari karena perangkat nagari memahami semua pekerjaan yang akan dilakukan. Temuan ini sama dengan temuan terdahulu keterlibatan kerja dapat memberikan mediasi pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sehingga keterlibatan kerja

perlu dijalankan dengan baik oleh pegawai supaya kepemimpinan transformasional meningkat dan hasil kerja yang diberikanpun juga meningkat (Nurlitasari et al., 2022; Rafia et al., 2020).

Kompetensi memperoleh nilai t-statistik sebesar 6,446 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Keterlibatan kerja dalam memberikan mediasi pada kompetensi terhadap kinerja wali nagari. Hal ini membuktikan dengan adanya kompetensi yang baik maka memberikan dampak pada kinerja wali nagari dikarenakan wali nagari telah menunjukkan keterlibatan yang baik dalam menunaikan tanggung jawabnya. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan penguatan pada keterlibatan kerja maka dapat mendorong terjadinya peningkatan kompetensi yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Temuan ini didukung dengan temuan sebelumnya yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Artinya keterlibatan dalam bekerja memiliki peranan penting dalam memperkuat kompetensi dalam meningkatkan hasil kerja yang diberikan karyawan (Astuti et al., 2025; Tiong et al., 2023).

Sesuai dengan teori *goal-setting* bahwa kinerja wali nagari yang tinggi dicapai melalui tujuan yang terarah merupakan dampak langsung dari kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki wali nagari. Selain itu dapat diperkuat dengan adanya keterlibatan kerja wali nagari yang membentuk suatu komitmen terhadap tujuan yang dapat menjabatani kepemimpinan dan kompetensi dengan hasil kerja yang nyata. Oleh sebab itu keterlibatan kerja pada topik ini merupakan sebagai penggerak utama untuk menciptakan kesungguhan wali nagari berpartisipasi aktif dalam menjalankan pekerjaannya. Arah dan tujuan wali nagari yang jelas didukung dengan kemampuan memimpin dan kompetensi dapat memberikan dampak yang signifikan pada hasil kerja yang efektif untuk kepentingan perangkat nagari dan masyarakat.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah secara langsung (1) Terdapatnya pengaruh yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja wali nagari dalam bentuk positif serta signifikan. (2) Kompetensi tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja wali nagari. (3) Terdapatnya pengaruh yang diberikan kepemimpinan dalam bentuk positif serta signifikan pada keterlibatan kerja wali nagari. (4) Terdapatnya pengaruh pada kompetensi terhadap keterlibatan kerja wali nagari secara positif dan

signifikan. (5) Keterlibatan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja wali nagari dalam bentuk positif dan signifikan. Sedangkan pengaruh tidak langsung membuktikan (6) Keterlibatan kerja memiliki kemampuan untuk memberikan mediasi pada kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja wali nagari. (7) Keterlibatan kerja memiliki kemampuan untuk memberikan mediasi pada kompetensi untuk meningkatkan kinerja wali nagari. Dari hasil penelitian ini maka dapat diberikan saran yaitu wali nagari perlu mengikuti pelatihan pengambilan keputusan yang strategis supaya wali nagari dengan cepat melakukan pengambilan keputusan sehingga penyelesaian masalah yang terjadi pada perangkat nagari, unsur lembaga dan masyarakat dapat teratasi dengan cepat. Wali nagari perlu meningkatkan peran lembaga seperti Bamus, LPM, Karang Taruna dan lembaga lain untuk mendukung program pembangunan nagari dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Wali nagari perlu memperkuat dalam membuat rancangan yang terencana di APB (Anggaran Pendapatan dan Belanja) Nagari pada semua kebutuhan yang berkaitan dengan tujuan atau misi nagari.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. A., Zaharuddin, & Pratikno, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Direktorat Keamanan Dan Keselamatan Korlantas Polri. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(1), 2723–8121. <https://doi.org/https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.626>
- Astuti, T. W., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . BPR LPN Sungai Rumbai. *Journal Educational Research and Development*, 1(3), 340–346. <https://doi.org/https://doi.org/10.62379/jerd.v1i3.287>
- Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The effect of Leadership Style, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(9), 2037–2044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
- Herwina, Y. (2022). The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Company. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i1.97>
- Kotze, M., & Nel, P. (2020). The Influence Of Job Resources On Platinum Mineworkers' Work Engagement And Organisational Commitment: An Explorative Study. *Extractive Industries and Society*, 7(1), 146–152. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.01.009>
- Marhayani, Musnadi, S., & Ibrahim, M. (2019). Effect Of Competence And Employee Commitment To Employee Performance: Job Satisfaction As A Mediator (Study On Watering Office Of Aceh Province). *International Journal of Business Management and Economic Review*, 2(1), 15–27.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui

- Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Nasrul, E., Masdupi, E., & Syahrizal. (2019). The Effect of Competencies and Job Stress on Work Engagement with Job Satisfaction as Mediating Variable. *4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting*, 124, 717–730. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.138>
- Nurlitasari, N., Ary, I. G., Palguna, R., & Rahardja, E. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Work Performance through Job Satisfaction and Work Engagement as Intervening Variables: Case Study on Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Employees. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 85–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.358185>
- Panjaitan, P. H., Lumenta, Y., Febriyanto, F., Suyono, S., Rusilawati, E., & Kudri, W. M. (2023). The Influence of Leadership, Motivation, and Compensation on Employee Performance at PT. LG Electronics. *Proceeding of International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 2(1), 238–256. <https://doi.org/10.35145/icobima.v2i1.4070>
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Puspita, N., Nugroho, M. N., & Banun, A. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Engagement Over Employee Performance Mediated by Employee Loyalty. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 289–294.
- Rafia, R., Sudiro, A., & Sunaryo. (2020). The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Employee Engagement. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119–125.
- Sigalingging, H., & Pakpahan, M. E. (2021). The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance With Motivation As an Intervening Variable At P.T Intraco Agroindustry. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 130–139.
- Supriadi, A. D., Suharto, Sodikin, & Master. (2018). The Effect of Competence And Organization Culture to Employee Performance with Motivation as the Mediation Variable in The Directorate General of Fiscal balance-Ministry of Finance , Indonesia. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 5(4), 325–336. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/ppd.v5i4.4606>
- Tiong, P., Sumaryo, P., Dalle, M. Y., & Latif, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo Makassar dengan Employee Engagement sebagai variabel Intervening. *JMA: Journal Of Metaverse Adptersi*, 2(2), 43–51. <https://jurnal.adptersi.or.id/index.php/jma/article/view/481>
- Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Work Competence On Employee Performance Through Work Motivation. *Jurnal Pamator*, 15(2), 81–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/pamator.v15i2.18807>