

## Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (DISPERINDAG) Provinsi Sumatera Barat

Kristoper Sakoikoi<sup>1✉</sup>, Sumiati<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

### Abstrak

Penelitian ini mengangkat isu pokok terkait penurunan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Sumatera Barat yang diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai Disperindag. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 93 pegawai, di mana teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepuasan kerja, penguatan komitmen organisasi, serta penerapan gaya kepemimpinan transformasional guna mendorong kinerja optimal pegawai Disperindag Provinsi Sumatera Barat.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional,*

### Abstract

*This research raises the main issue related to the decline in employee performance at the Department of Industry and Trade (Disperindag) of West Sumatra Province, which is suspected to be influenced by job satisfaction, organizational commitment, and transformational leadership. The purpose of the research is to analyze the influence of these three factors on the performance of Disperindag employees. The approach used is quantitative with a population of 93 employees, where the sampling technique employs total sampling. Data processing and analysis were conducted using multiple linear regression with the SPSS 25 application. The research results show that job satisfaction, organizational commitment, and transformational leadership partially have a positive and significant effect on employee performance. These findings emphasize the importance of improving job satisfaction, strengthening organizational commitment, and implementing transformational leadership styles to drive optimal performance of employees at the Disperindag of West Sumatra Province.*

**Keywords:** *Employee Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Transformational Leadership, Department of Industry and Trade of West Sumatra Province.*

Copyright (c) 2025 Kristoper Sakoikoi

✉ Corresponding author :

Email Address : [kristopersakoikoi2@gmail.com](mailto:kristopersakoikoi2@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang mana keterampilan, keahlian, dan tanggung jawab pegawai berperan penting dalam mewujudkan tujuan tersebut. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, yang mana kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas tinggi serta pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Moeheriono, 2012). Namun, permasalahan sering muncul terkait penurunan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur

Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional.....

melalui kinerja pegawai yang ada, dan dalam praktiknya, organisasi sering menghadapi kendala dalam memaksimalkan kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja yang mencerminkan kondisi emosional yang mendukung atau tidak mendukung karyawan terkait penilaian mereka terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2019).

Menurut Byars (2018) kinerja adalah hasil dari kombinasi kemampuan, dan juga persepsi terhadap tugas. Kinerja merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan dari organisasi. Biasanya, kinerja dinilai berdasarkan suatu kualitas dan kuantitas kerja. Organisasi yang memiliki kinerja baik, tentunya mudah mencapai sasaran yang telah ditentukan. Namun, dalam prakteknya, organisasi sering menghadapi kendala dalam memaksimalkan kinerja pegawainya.

Pegawai yang merasa nyaman dan memiliki kesempatan untuk pengembangan diri cenderung fokus dan menunjukkan performa yang baik. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional adalah harapan setiap organisasi, yang mana kepemimpinan memainkan peran kunci dan menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan (Hasibuan, 2020).

Menurut Mangkunegara (2020) bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya serta juga didalam bentuk tanggung jawab yang telah diberikan. Simamora (2019), agar organisasi dapat berfungsi secara efektif dan mencapai tujuannya, diperlukan kinerja pegawai yang optimal, yaitu dengan menjalankan tugas-tugasnya secara andal.

**Tabel 1.** Daftar Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

Bagian	Target			Realisasi		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Bagian Industri Agro	100%	100%	100%	98%	97%	96%
Bagian Industri Non Agro	100%	100%	100%	98%	97%	96%
Bagian Perdagangan	100%	100%	100%	98%	97%	96%
Bagian Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga	100%	100%	100%	98%	97%	96%
Bagian Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD)	100%	100%	100%	98%	97%	96%

Sumber: Disperindag Provinsi Sumatera Barat, 2022-2024

Data Disperindag Provinsi Sumatera Barat menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja pegawai dari tahun 2022 hingga 2024, yang mana hal tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Sumatera Barat.

Dalam menggapai kinerja yang tinggi dibutuhkan kompetensi kemampuan diri pada karyawan, oleh karena itu dibutuhkan sebuah program pelatihan. Pelatihan pada karyawan sangat penting untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan pada karyawan agar menggapai tujuan perusahaan untuk memastikan karyawan yang terdidik, terlatih, terampil serta berfikir kritis maka diadakan pelatihan. Menurut Syahputra & Tanjung (2020) pelatihan (training) adalah proses suatu pembelajaran yang jangka pendek dikarenakan menggunakan metode yang terorganisi juga sistematis, tenaga tidak manajerial mempelajari keterampilan dan pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas.

Peran penting dimainkan oleh pelatihan dalam proses manajemen. Pelatihan merupakan suatu proses pengusaha yang digunakan secara terpadu guna memastikan bagaimana karyawan bekerja demi mencapai tujuan perusahaan. (Dessler, 2003) Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yaitu keadaan emosional dalam diri karyawan yang dapat menjadi pendorong atau penghambat, tergantung pada bagaimana mereka memandang pekerjaan dan pengalaman kerjanya (Mangkunegara, 2020). Menurut Luthans (2019), kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang timbul pada pegawai ketika terdapat kecocokan atau ketidaksesuaian antara kontribusi yang mereka berikan dengan imbalan yang diterima, baik berupa materi maupun non-materi. Seseorang terdorong untuk bekerja karena adanya motivasi dalam dirinya guna mencapai harapan yang lebih baik dan memberikan rasa puas.

Kepemimpinan transformasional melibatkan identifikasi perubahan yang diperlukan, perancangan visi untuk mengarahkan perubahan, dan pelaksanaan rencana untuk mewujudkan perubahan tersebut. Menurut Bass (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikutnya untuk mencapai lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh seorang pemimpin karismatik, dan menggunakan strategi untuk membawa organisasi meraih sasaran. Pemimpin yang transformasional juga harus memiliki kemampuan guna menyelaraskan visi masa depan.

Untuk memecahkan permasalahan tersebut maka akan dilakukan penelitian secara kuantitatif, maka hipotesis penelitian yang akan diuji yaitu: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei deskriptif dan kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Sumatera Barat. Ruang lingkup penelitian mencakup seluruh pegawai Disperindag Provinsi Sumatera Barat, dengan populasi sebanyak 93 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Bahan utama penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert, yang disusun untuk mengukur variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai.

Alat utama yang digunakan adalah kuesioner, serta perangkat lunak SPSS 25 untuk analisis data. Penelitian dilaksanakan di kantor Disperindag Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada seluruh responden. Definisi operasional variabel meliputi: kinerja pegawai (Y) sebagai hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab; kepuasan kerja (X1) sebagai tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan; komitmen organisasi (X2) sebagai tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi; serta kepemimpinan transformasional (X3) sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, didahului dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) guna memastikan kelayakan model penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Sumatera Barat, diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi, di mana realisasi kinerja belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan, yaitu 100%. Dari data deskriptif, mayoritas responden berusia produktif dan memiliki latar belakang pendidikan yang baik, yang seharusnya menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

**Tabel 2.** Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Mean	TCR	Kategori
1	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian	3,19	63,87	Kurang Baik
2	Saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata	31,5	63,01	Kurang Baik
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	3,49	69,89	Cukup Baik
4	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	3,44	68,82	Cukup Baik
5	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya lakukan dengan benar dan tepat waktu	3,53	70,54	Cukup Baik
6	Saya memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	3,38	67,53	Cukup Baik
7	Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	3,19	63,87	Kurang Baik
8	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	3,15	63,01	Kurang Baik
9	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas	2,76	55,27	Kurang Baik
10	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	2,78	55,70	Kurang Baik
11	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan	2,06	41,29	Kurang Baik
	Rata-Rata	3,21	64,15	Cukup Baik

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

**Tabel 3.** Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Mean	TCR	Kategori
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya	3,35	67,10	Cukup Baik
2	Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	3,26	65,16	Cukup Baik
3	Saya merasa bahwa kebijakan kenaikan gaji di tempat kerja cukup adil	3,59	71,83	Cukup Baik
4	Pekerjaan saya memberikan rasa tanggung jawab yang memadai	3,60	72,04	Cukup Baik
5	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan saya	3,73	74,62	Cukup Baik
6	Saya merasa puas dengan variasi tugas yang ada dalam pekerjaan saya	3,43	68,60	Cukup Baik
7	Informasi yang jelas dan transparan	3,38	67,53	Cukup Baik

No	Pertanyaan	Mean	TCR	Kategori
	dapat meningkatkan partisipasi masyarakat			
8	Saya memiliki peluang yang cukup untuk naik jabatan di tempat kerja	3,46	69,25	Cukup Baik
9	Sistem promosi dalam organisasi sudah adil dan transparan	3,32	66,45	Cukup Baik
10	Saya merasa bahwa kesempatan promosi mendorong saya untuk bekerja lebih baik	3,23	64,52	Cukup Baik
11	Atasan saya memberikan dukungan yang memadai dalam pekerjaan saya	3,18	63,66	Kurang Baik
12	Atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja saya	3,53	70,54	Cukup Baik
13	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	3,25	64,95	Kurang Baik
14	Rekan kerja saya mendukung saya dalam menyelesaikan tugas	3,40	67,96	Cukup Baik
15	Saya puas dengan suasana kerja yang diciptakan oleh rekan kerja saya	3,24	64,73	Kurang Baik
	Rata-Rata	3,41	68,25	Cukup Baik

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

**Tabel 4.** Hasil Uji Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Mean	TCR	Kategori
1	Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi saya	3,12	62,37	Kurang Baik
2	Saya merasa bahwa organisasi ini adalah tempat kerja terbaik bagi saya	3,30	66,02	Cukup Baik
3	Saya merasakan hubungan emosional yang mendalam terhadap tujuan organisasi	3,74	74,84	Cukup Baik
4	Saya merasa bahwa terlalu banyak yang akan saya korbankan jika meninggalkan organisasi ini	3,94	78,71	Cukup Baik
5	Saya merasa bahwa meninggalkan organisasi ini akan merugikan saya secara finansial atau profesional	3,81	76,13	Cukup Baik
6	Bertahan di organisasi ini adalah pilihan yang paling praktis bagi saya saat ini	3,94	78,71	Cukup Baik
7	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi ini	3,76	75,27	Cukup Baik
8	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi ini	3,57	71,40	Cukup Baik
9	Saya merasa harus berkontribusi kepada organisasi sebagai bentuk balas budi	3,32	66,45	Cukup Baik
	Rata-Rata	3,61	72,21	Cukup Baik

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

### Uji Validitas

Uji validitas terlebih dahulu untuk menentukan pernyataan yang sesuai dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil uji validitas untuk setiap variabel dalam penelitian disajikan sebagai berikut.

**Tabel 5.** Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
Y.1	0,702	0,361	Valid
Y.2	0,444	0,361	Valid
Y.3	0,563	0,361	Valid
Y.4	0,614	0,361	Valid
Y.5	0,672	0,361	Valid
Y.6	0,486	0,361	Valid
Y.7	0,638	0,361	Valid
Y.8	0,635	0,361	Valid
Y.9	0,529	0,361	Valid
Y.10	0,612	0,361	Valid
Y.11	0,467	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil pengujian angket menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, karena memiliki koefisien  $> 0,361$ .

**Tabel 6.** Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X2.1	0,649	0,361	Valid
X2.2	0,546	0,361	Valid
X2.3	0,541	0,361	Valid
X2.4	0,570	0,361	Valid
X2.5	0,522	0,361	Valid
X2.6	0,519	0,361	Valid
X2.7	0,506	0,361	Valid
X2.8	0,660	0,361	Valid
X2.9	0,628	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil pengujian angket menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, karena memiliki koefisien  $> 0,361$ .

**Tabel 7.** Variabel Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X1.1	0,534	0,361	Valid
X1.2	0,512	0,361	Valid
X1.3	0,562	0,361	Valid
X1.4	0,452	0,361	Valid
X1.5	0,531	0,361	Valid
X1.6	0,572	0,361	Valid
X1.7	0,402	0,361	Valid
X1.8	0,690	0,361	Valid
X1.9	0,564	0,361	Valid
X1.10	0,588	0,361	Valid
X1.11	0,734	0,361	Valid
X1.12	0,415	0,361	Valid
X1.13	0,519	0,361	Valid
X1.14	0,426	0,361	Valid
X1.15	0,482	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil pengujian angket menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid, karena memiliki koefisien  $> 0,361$ .

**Tabel 8.** Validitas Kepemimpinan Transformasional (X3)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X3.1	0,676	0,361	Valid
X3.2	0,541	0,361	Valid
X3.3	0,626	0,361	Valid
X3.4	0,546	0,361	Valid
X3.5	0,542	0,361	Valid
X3.6	0,605	0,361	Valid
X3.7	0,537	0,361	Valid
X3.8	0,495	0,361	Valid
X3.9	0,517	0,361	Valid
X3.10	0,478	0,361	Valid
X3.11	0,435	0,361	Valid
X3.12	0,551	0,361	Valid
X3.13	0,604	0,361	Valid
X3.14	0,609	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil pengujian angket menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid, karena memiliki koefisien  $> 0,361$ .

### Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah berikutnya adalah uji reliabilitas untuk memastikan bahwa variabel penelitian dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 9.** Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Role of Thumb	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,802	0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X1)	0,812	0,6	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X2)	0,742	0,6	Reliabel
4	Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,820	0,6	Reliabel

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai kriteria yang ditentukan yaitu  $> 0,6$ .

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian layak digunakan, dengan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi standar. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional berada pada kategori cukup baik hingga tinggi, yang tercermin dari skor rata-rata pada setiap indikator variabel tersebut.

### Uji Normalitas

Normalitas data dapat diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang tersedia dalam program SPSS. Jika, nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,200 > \alpha = 0,05$ .

**Tabel 10.** Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	df	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai	0,060	93	0,200*	0,989	93	0,671
Kepuasan Kerja	0,074	93	0,200*	0,985	93	0,367
Komitmen Organisasi	0,074	93	0,200*	0,987	93	0,484
Kepemimpinan Transformasional	0,073	93	0,200*	0,987	93	0,492

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Model regresi yang baik harus bebas dari multikolinearitas, yang dapat dideteksi melalui nilai VIF dan tolerance. Jika terdapat multikolinearitas, standar error menjadi besar, sehingga nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, yang dapat memengaruhi keakuratan hasil regresi.

**Tabel 11.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,974	1,027	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,982	1,018	Tidak ada multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,991	1,009	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh tidak adanya variabel bebas dengan nilai tolerance kurang dari 10% serta tidak ada variabel dengan nilai VIF lebih dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian antara satu observasi dengan observasi lainnya. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, digunakan uji Glejser.

**Tabel 12.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,604	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,543	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,702	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik membuktikan bahwa data penelitian memenuhi syarat normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dapat diandalkan. Analisis regresi linear berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional, secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t dan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Secara khusus, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, diikuti oleh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2013) dan Robbins (2017) yang menyatakan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mendorong loyalitas serta dedikasi dalam bekerja. Selain itu, kepemimpinan transformasional yang

diterapkan oleh pimpinan Disperindag mampu memberikan inspirasi dan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, sebagaimana dijelaskan oleh Bass & Avolio (1994). Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Disperindag Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan Disperindag untuk merumuskan kebijakan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Sumatera Barat, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Demikian pula, komitmen organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga terbukti mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Disperindag Provinsi Sumatera Barat memberikan perhatian lebih pada peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan sistem kompensasi dan pengembangan karir, memperkuat komitmen organisasi melalui program pembinaan dan penguatan budaya organisasi, serta mengembangkan model kepemimpinan transformasional yang lebih efektif melalui pelatihan kepemimpinan bagi para pimpinan. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, sehingga mampu mendukung pencapaian target strategis organisasi, terutama dalam meningkatkan daya saing sektor perdagangan dan akuntabilitas organisasi yang masih belum mencapai target optimal.

## Referensi :

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). *uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS*.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In 7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022) (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As'ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2003). *Human resource management* (10th ed.). Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

- Mangkunegara, A. A. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Syahputra, E., & Tanjung, R. (2020). Pelatihan sebagai proses pembelajaran jangka pendek dalam pengembangan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-56.
- Byars, L. L. (2018). *Human resource management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.