

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Profil Objek Penelitian

PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group), merupakan perusahaan yang tergabung dalam Semen Indonesia Group yang berdiri sejak tahun 1988 kepemilikan saham dimiliki oleh 4 anak usaha Semen Indonesia Group yaitu PT. Varia Usaha, PT. Swadaya Graha, Koperasi Wreda Sejahtera, dan Dana Pensiun Semen Gresik.

Pengalaman selama lebih dari 3 dekade, PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) telah dipercaya oleh klien dari beragam segmen yang tersebar di seluruh Indonesia memiliki 5 lini bisnis utama yaitu Penyediaan Tenaga Kerja, produksi Air Minum Dalam Kemasan, Jasa Agen Perjalanan, Solusi Teknologi Informasi serta Lembaga Diklat & Sertifikasi.

Visi PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group), menjadi perusahaan yang dapat tumbuh & berkembang dengan sehat dan selalu unggul di bidangnya yang akan diwujudkan dalam bentuk Misi berupa meningkatkan dan mengembangkan bidang usaha utama (Core Business), serta meningkatkan dan mengembangkan bidang usaha penunjang, sebagai usaha untuk mendukung pendapatan dari kegiatan bidang usaha utama, dengan mendukung peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi guna mendukung penyediaan tenaga kerja yang profesional dengan hasil menghasilkan

laba yang wajar dan memberikan deviden yang memuaskan bagi Pemegang Saham.

5.2 Deskripsi Data hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki total responden adalah sebanyak 40 orang pegawai yang berada di lingkup pekerjaan PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik. Penjelasan terkait informasi atas data ini menjelaskan beberapa kondisi responden yang disajikan secara statistik. Data deskriptif responden ini memberikan sejumlah informasi secara sederhana kondisi/ keadaan responden yang dijadikan objek dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini digambarkan melalui jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan terakhir dan masa kerja.

5.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik terlihat pada Tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Data Primer 2023)

Variabel	Tingkat/Kategori	Jumlah	
		n	%
Jenis Kelamin Responden	Laki-laki	33	82,5
	Perempuan	7	17,5
	Total	40	100,0

Berdasarkan pada Tabel 5.1 tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) terbanyak adalah berjenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 33 responden dengan persentase 82,5%. Sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7

responden dengan persentase sebesar 17,5%, berdasarkan karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki – laki.

5.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka dapat diketahui bahwa umur responden yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) terlihat pada Tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Umur (Data Primer 2023)

Variabel	Tingkat/Kategori	Jumlah	
		n	%
Umur Responden	20-25	5	12,5
	26-30	9	22,5
	31-35	6	15,0
	36-40	5	12,5
	41-44	4	10,0
	45-50	6	15,0
	≥ 51	5	12,5
	Total	40	100,0

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa responden yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) yang berusia 20 – 25 tahun yaitu sebesar 5 responden atau 12,5%, untuk responden yang berusia 26 – 30 tahun yaitu sebesar 8 responden atau 22,5%, untuk responden yang berusia 31 – 35 tahun yaitu sebesar 6 responden atau 15,0%, untuk responden yang berusia 36 – 40 tahun yaitu sebesar 5 responden atau 12,5%, untuk responden 41 – 44 tahun yaitu sebesar 4 responden atau 10,0%, untuk responden yang berusia 45 – 50 tahun yaitu sebesar 6 responden atau 15,0% untuk responden yang berusia diatas 50 tahun sebesar 5 responden atau 12,5%. Karakteristik responden diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26 – 30 tahun yang bekerja sebagai di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik.

5.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pada responden sebagai yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik dapat dilihat di Tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Data Primer 2023)

Variabel	Tingkat Kategori	Jumlah	
		n	%
Pendidikan Responden	Diploma	4	10,0
	Master/S2	2	5,0
	Sarjana/S1	19	47,5
	SMA/Sederajat	15	37,5
	Total	40	100

Berdasarkan Tabel 5.3 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma sebesar 4 responden atau sebesar 10,0%, responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 sebesar 19 responden atau sebesar 47,5%, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebesar 2 responden atau sebesar 5,0%. Dari hasil tersebut mayoritas responden yang ada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik memiliki tingkat pendidikan terakhir S1.

5.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jabatan pada responden yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik dapat dilihat di Tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan Jabatan (Data Primer 2023)

Variabel	Tingkat Kategori	Jumlah	
		n	%
Jabatan Responden	Manager	1	2,5
	Staf/Pelaksana	9	22,5
	Supervisor	18	45,0
	Unit Manager	12	30,0
	Total	40	100

Berdasarkan Tabel 5.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik yang memiliki jabatan Staf/ Pelaksana yaitu sebesar 9 responden atau sebesar 22,5%, untuk responden yang memiliki jabatan Supervisor yaitu sebesar 18 responden atau sebesar 45,0%, untuk responden yang memiliki jabatan Unit Manager yaitu sebesar 12 responden atau sebesar 30,0%, dan responden yang memiliki jabatan Manager yaitu sebesar 1 responden atau sebesar 2,5%. Dari hasil tersebut mayoritas responden yang ada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik memiliki tingkat jabatan Supervisor.

5.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja pada responden yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik dapat dilihat di Tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja (Data Primer 2023)

Variabel	Tingkat Kategori	Jumlah	
		n	%
Masa Kerja Responden	≤ 1 tahun	2	5,0
	2 - 5 tahun	4	10,0
	6 - 10 tahun	8	20,0
	11 - 15 tahun	6	15,0
	≥ 16 tahun	20	50,0
	Total	40	100

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik yang memiliki masa kerja ≤ 1 tahun yaitu sebesar 2 responden atau sebesar 5,0%, untuk responden yang memiliki masa kerja 2 – 5 tahun yaitu sebesar 4 responden atau sebesar 10,0%, untuk responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun yaitu sebesar 8 responden atau sebesar 20,0%, responden yang memiliki masa kerja 11 – 15 tahun yaitu sebesar 6 responden atau sebesar 15,0%, dan responden yang memiliki masa kerja ≥ 16 tahun yaitu sebesar 20 responden atau sebesar 50,0%. Dari hasil tersebut mayoritas responden yang ada di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group) Gresik memiliki masa kerja ≥ 16 tahun.

5.3 Hasil Penelitian (Perhitungan dan Pengolahan Data)

Data dekriptif adalah menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner (tertutup) maupun (terbuka). Berdasarkan hasil tanggapan dari 40 orang responden tentang variabel- variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik.

Pada penyampaian data empris berupa data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan angka indeks.

5.3.1 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner serta populasi yang digunakan adalah pegawai PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group). Penggunaan sampel yaitu sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah Simple Random Sampling. Hasil dari komuliatif pengumpulan dari kuesioner yang berhasil dihimpun dan layak untuk dianalisis digambarkan pada tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6 Hasil Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	40	100%
Kuesioner yang kembali	40	100%
Kuesioner yang layak / memenuhi syarat	40	100%

Berdasarkan tabel 5.1 ditunjukkan bahwa dari total 40 kuesioner yang telah disebar, semua kuesioner kembali dan layak atau memenuhi syarat untuk dapat digunakan dalam penelitian.

5.3.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat gambaran kevalidan setiap indicator penelitian dengan menghitung nilai korelasi antara data pada setiap pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi bivariate pearson dengan menggunakan software SPSS versi 23. Berdasarkan rumus ini, apabila nilai koefisien korelasi mempunyai taraf signifikasi 0,00 ($\alpha=5\%$) atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item pertanyaan yang digunakan dalam

penelitian adalah valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 5.7.

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi r Hitung	R tabel 5% (N=40)	Keterangan
Kinerja			
k1	0,576	0,304	Valid
k2	0,627	0,304	Valid
k3	0,761	0,304	Valid
k4	0,573	0,304	Valid
k5	0,318	0,304	Valid
k6	0,499	0,304	Valid
k7	0,730	0,304	Valid
k8	0,598	0,304	Valid
k9	0,601	0,304	Valid
k10	0,615	0,304	Valid
Budaya			
b1	0,712	0,304	Valid
b2	0,575	0,304	Valid
b3	0,648	0,304	Valid
b4	0,598	0,304	Valid
b5	0,727	0,304	Valid
b6	0,640	0,304	Valid
b7	0,771	0,304	Valid
b8	0,653	0,304	Valid
b9	0,681	0,304	Valid
b10	0,568	0,304	Valid
Komitmen			
kom1	0,569	0,304	Valid
kom2	0,690	0,304	Valid
kom3	0,629	0,304	Valid
kom4	0,481	0,304	Valid
kom5	0,673	0,304	Valid
kom6	0,521	0,304	Valid
kom7	0,655	0,304	Valid
kom8	0,781	0,304	Valid
kom9	0,688	0,304	Valid
kom10	0,688	0,304	Valid

Item	Koefisien Korelasi r Hitung	R tabel 5% (N=40)	Keterangan
Kepemimpinan			
kep1	0,900	0,304	Valid
kep2	0,723	0,304	Valid
kep3	0,313	0,304	Valid
kep4	0,311	0,304	Valid
kep5	0,925	0,304	Valid
kep6	0,781	0,304	Valid
kep7	0,928	0,304	Valid
kep8	0,900	0,304	Valid
kep9	0,794	0,304	Valid
kep10	0,864	0,304	Valid

Berdasarkan tabel 5.7 dijelaskan bahwa indikator yang dipakai dalam mengukur variabel yang terdapat dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi nilai yang lebih tinggi / besar dari $r \text{ tabel} = 0,304$ (nilai yang terdapat pada $r \text{ tabel}$ dengan angka $n = 40$) yang menyatakan indikator tersebut secara valid.

5.3.3 Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas untuk mengetahui suatu ukuran dengan pembagian bahwa reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator mempunyai titik konsistensi yang tinggi dalam proses mengukur konstruk. Konstruk reliabel tinggi berkaitan lebih dari 0,5 dengan konstruk yang telah diukur. Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 serta instrument dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari $r \text{ tabel}$. Berikut gambaran uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 5.8.

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Kinerja	0,760	0,304	Reliabel
Budaya	0,838	0,304	Reliabel
Komitmen	0,815	0,304	Reliabel
Kepemimpinan	0,887	0,304	Reliabel

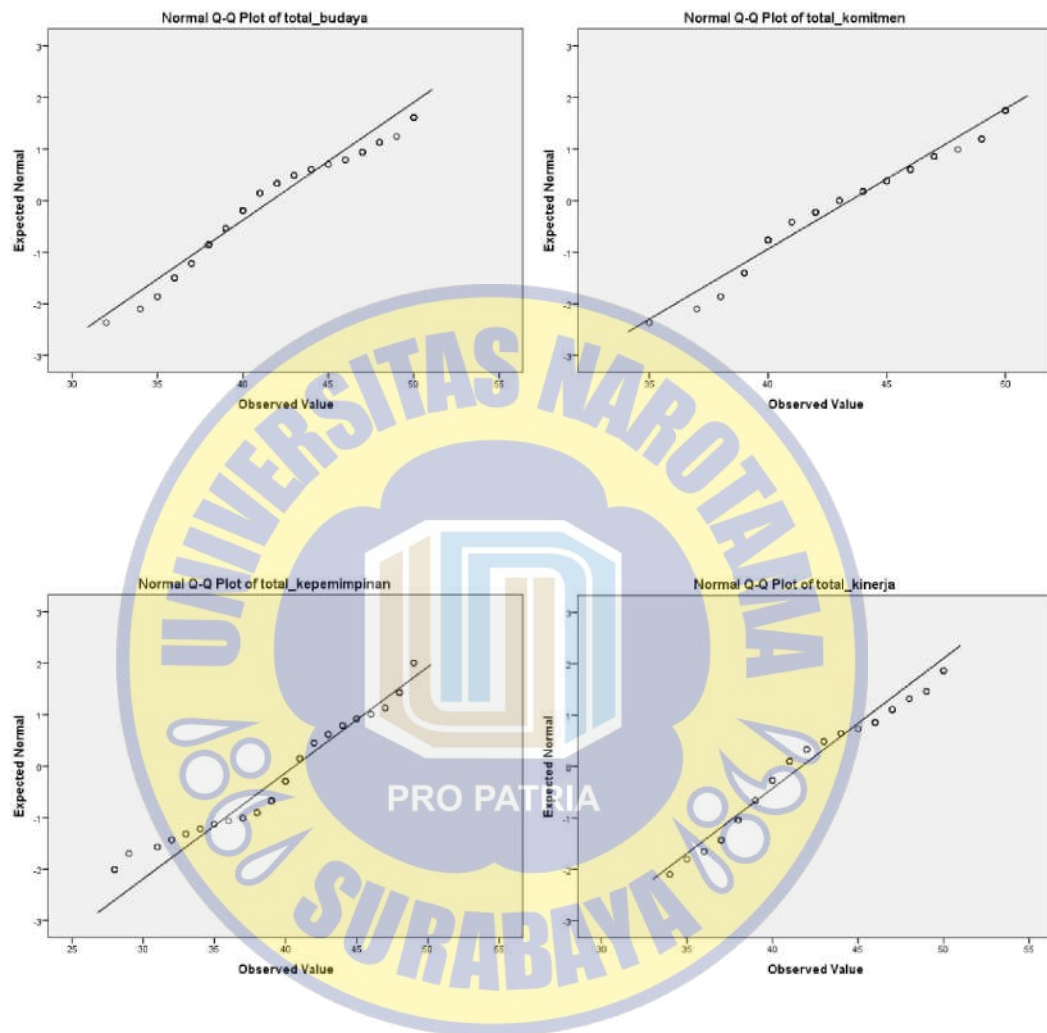
5.3.4 Uji Asumsi Klasik

Penelitian yang dilakukan pada penelitian ini didasarkan pada pengujian hipotesis dilakukan menggunakan model analisis regresi sederhana dengan pengujian dilakukan untuk mengukur tingkat pengaruh variable yang independent terhadap variable dependen. Analisis model regresi sederhana ini harus memenuhi syarat yang perlu digunakan yaitu terpenuhinya asumsi klasik. Penggunaan analisis regresi sederhana meliputi uji normalitas dan uji heteroskedasitas dengan menggunakan software SPSS versi 23.

5.3.5 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan guna mengetahui informasi/data yang digunakan pada penelitian ini memiliki distribusi normal atau sebaliknya. Dalam penelitian ini menggunakan Q-Q Plot (Quantile-Quantile Plot) atau plot kuantil-kuantil yang menggambarkan asumsi masuk akal dan distribusi teritis tersebut berasal dari distribusi yang sama. Berikut gambaran uji normalitas atas kinerja, uji normalitas atas budaya, uji normalitas atas komitmen, dan uji normalitas atas kepemimpinan dapat dilihat dari tabel 5.9.

Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas



Dilihat dari grafik diatas kuantil data empiris dan kuantil distribusi teoritis tersebut berasal dari distribusi yang sama sehingga grafik yang diperoleh membentuk garis lurus.

5.3.6 Uji Heteroskedasitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan guna mengetahui informasi/ data yang digunakan dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10 Tabel Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.315	1.721		.764	.447
total_budaya	.021	.048	.059	.441	.660
total_komitmen	.087	.060	.210	1.447	.151
total_kepemimpinan	.106	.036	.339	2.935	.054

Berdasarkan output di atas diketahui nilai sig. variabel budaya (0,660), variabel komitmen (0,151) dan variabel kepemimpinan (0,054). Karena nilai signifikansi variabel $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

5.4 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap kinerja Pegawai

Budaya Perusahaan merupakan suatu usaha mempengaruhi pegawai untuk dapat mengarahkan kepada budaya kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 5.11 Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.835	2.664		1.815	.072		
total_budaya	.494	.074	.537	6.702	.000	.480	2.083
total_komitmen	.269	.093	.250	2.894	.005	.414	2.418
total_kepemimpinan	.112	.056	.137	1.996	.049	.653	1.532

a. Dependent Variable: total_kinerja

Pada tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel budaya sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Perusahaan memiliki Tingkat signifikansi sebesar 000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.5 Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen pegawai merupakan usaha yang ditunjukkan oleh pegawai atas dukungan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang telah ditunjukkan.

Tabel 5.12 Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.835	2.664		1.815	.072		
	total_budaya	.494	.074	.537	6.702	.000	.480	2.083
	total_komitmen	.269	.093	.250	2.894	.005	.414	2.418
	total_kepemimpinan	.112	.056	.137	1.996	.049	.653	1.532

a. Dependent Variable: total_kinerja

Pada tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel komitmen sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variable Komitmen Pegawai memiliki Tingkat signifikansi sebesar 005 yang

lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan Transformasional memberikan atas gaya kepemimpinan yang ditunjukkan kepada Perusahaan. Pengaruhnya lebih khusus difokuskan kepada kinerja pegawai.

Tabel 5.13 Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.835	2.664		1.815	.072		
	total_budaya	.494	.074	.537	6.702	.000	.480	2.083
	total_komitmen	.269	.093	.250	2.894	.005	.414	2.418
	total_kepemimpinan	.112	.056	.137	1.996	.049	.653	1.532

a. Dependent Variable: total_kinerja

Pada tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki Tingkat signifikansi sebesar 049 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.7 Pengaruh Budaya Perusahaan, Komitmen Pegawai, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Perusahaan, Komitmen Pegawai, dan Kepemimpinan Transformatif pada dasarnya mempunyai keterkaitan yang dekat antara variabel satu dengan lainnya.

Tabel 5.14 Budaya Perusahaan, Komitmen Pegawai, dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1147.222	3	382.407	72.769	.000 ^b
	Residual	557.041	106	5.255		
	Total	1704.264	109			

a. Dependent Variable: total_kinerja

b. Predictors: (Constant), total_kepemimpinan, total_budaya, total_komitmen

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel Budaya Perusahaan, Komitmen Pegawai, dan Kepemimpinan Transformatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berada di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.8 Uji Variabel Dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu Budaya Perusahaan, Komitmen Pegawai, dan Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Swabina Gatra, karena masing-masing memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Namun, untuk menentukan variabel yang paling dominan, peneliti menggunakan nilai koefisien beta standar (Standardized Coefficients Beta) sebagai dasar perbandingan.

Tabel 5.17 Hasil Variabel Dominan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.835	2.664		1.815	.072		
	total_budaya	.494	.074	.537	6.702	.000	.480	2.083
	total_komitmen	.269	.093	.250	2.894	.005	.414	2.418
	total_kepemimpinan	.112	.056	.137	1.996	.049	.653	1.532

a. Dependent Variable: total_kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Budaya Perusahaan memiliki nilai beta tertinggi yaitu sebesar 0,537 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, variabel Komitmen Pegawai memiliki nilai beta sebesar 0,250 dengan signifikansi 0,005, dan variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki nilai beta sebesar 0,137 dengan signifikansi 0,049. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel yang diuji, Budaya Perusahaan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai PT. Swabina Gatra.

5.9 Pembahasan

1. Hipotesis 1

Menyatakan “Terdapat Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Pegawai PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group)” adalah terbukti dan benar. Hal ini artinya Budaya perusahaan yang ada di PT. Swabina Gatra memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya perusahaan yang positif, seperti nilai-nilai kerja sama, inovasi, dan integritas, akan mendorong pegawai untuk memberikan

kinerja terbaiknya. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat menghambat kinerja.

2. Hipotesis 2

Menyatakan “Terdapat Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group)” adalah terbukti dan benar. Hal ini artinya Tingkat komitmen pegawai terhadap perusahaan secara langsung berhubungan dengan kinerja mereka. Semakin tinggi komitmen pegawai, semakin besar kemungkinan mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Komitmen yang tinggi ditandai dengan rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk bertahan di perusahaan.

3. Hipotesis 3

Menyatakan “Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group)” adalah terbukti dan benar. Hal ini artinya Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh para pemimpin di PT. Swabina Gatra memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional yang menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pengembangan diri pegawai akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4. Hipotesis 4

Menyatakan “Terdapat Pengaruh Budaya Perusahaan, Komitmen Pegawai, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group)” adalah terbukti dan benar. Hal ini artinya Ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara terintegrasi. Ketiga variabel saling terkait dan saling memperkuat satu sama lain.

5. Hipotesis 5

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa di antara variabel Budaya Perusahaan, Komitmen Pegawai, dan Kepemimpinan Transformasional, hal ini terdapat salah satu variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. Swabina Gatra. Hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti dan benar, di mana Budaya Perusahaan terbukti sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai koefisien beta standar sebesar 0,537. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan Komitmen Pegawai (0,250) maupun Kepemimpinan Transformasional (0,137). Hal ini berarti Budaya Perusahaan merupakan faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Swabina Gatra (Semen Indonesia Group).