

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab IV dalam penelitian ini berisi hasil pengolahan dan analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

4.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini sebanyak 122 kuesioner diberikan kepada karyawan ukm di kota Semarang yang dijawab oleh 98 orang dan dapat diolah sebanyak 89 kuesioner. UKM yang menjadi target untuk disebarakan kuesioner adalah ukm yang terdaftar dalam Dinas Koperasi dan Usaha Mikro kota Semarang. Dari seluruh karyawan yang bekerja di ukm Kota Semarang hanya 89 karyawan dan 14 ukm yang bersedia untuk menerima kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Seluruh kuesione yang disebarakan dan diisi oleh responden dapat digunakan semua untuk diolah ke dalam alat uji PLS.

Tabel 4.1**Distribusi Kuesioner**

No.	Nama Perusahaan	Kuesioner Disebar	Kuesioner kembali	Dapat digunakan
1.	Kiki Elektronik	10	8	8
2.	Wiggle Giggle	12	10	10
3.	Immanuel Fotocopy	8	6	5
4.	Toko Timbangan Sederhana	10	7	7
5.	Toko Timbangan Plampitan	10	7	7
6.	Toko Timbangan ProTis	12	10	8
7.	Chi-chi Juanda	15	13	10
8.	Toko Perlengkapan Bayi	10	8	5
9.	Salon Yoe	6	4	4
10.	Safari Sepeda	7	7	7
11.	Cempaka Snack	5	5	5
12.	Salon Merlyn	5	4	4
13.	Finekofie	7	5	5
14.	Rasa Sama	5	4	4
	Total	122	98	89

Sumber : Lampiran 1

4.2 Gambaran Umum Responden

Tabel 4.2

Tabel Deskriptive Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	53	59,55 %
	Laki-Laki	36	40,45 %
Usia	≤ 21 tahun	50	56,18%
	>21 tahun	39	43,82%
Tingkat Pendidikan	SMP dan SMA	73	82,02%
	D3 dan S1	16	17,98%
Lama Bekerja	< 3 tahun	70	78,65%
	≥ 3 tahun	19	21,35%
Gaji	< 2 juta	59	66,29%
	>2 juta	30	33,71%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan jenis kelamin responden, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan 59,55% dan sisanya sebanyak 40,45% berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari segi usia sebagian besar responden berusia ≤ 21 tahun sebanyak 56,18% , dan sisanya 43,82% untuk responden berusia > 21 tahun. Sedangkan dilihat dari segi pendidikan sebagian besar responden lulusan SMP dan SMA sebesar 73 responden dengan persentase 82,02% dan untuk D3 dan S1 sebesar 16 responden dengan persentase 17,98%. Jika dilihat dari lama bekerja sebagian besar para responden bekerja kurang dari 3 tahun yang mana dapat dilihat dari persentasenya sebesar 78,65% % dan sisanya 21,35%% untuk responden yang

telah bekerja lebih dari sama dengan 3 tahun. Dan yang terakhir dilihat dari segi gaji, 66,29% responden mendapatkan gaji < 2 juta dan hanya 33,71 % yang mendapatkan gaji lebih dari 2 juta.

4.3 Uji Validitas

Hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator yang berasal dari alat uji PLS (*Partial Least Square*). Indikator tersebut antara lain AVE, *communality* dan *loading factor*. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan seberapa besar instrument mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dalam suatu konsep.

Tabel 4.3
Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional			
Pengujian		Hasil	Keterangan
AVE		0,627	
Communality		0,627	
Loading Factor	TF1	0,793	Valid
	TF2	0,836	Valid
	TF3	0,803	Valid
	TF4	0,735	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas gaya kepemimpinan transformasional membutuhkan lima kali pengujian agar instrument memenuhi syarat yang ditentukan diantaranya nilai AVE > 0,5 ; nilai *Communality* > 0,5 dan nilai *Loading Factor* > 0,5. Dengan begitu terdapat delapan instrument yang dihapus dari jumlah semula berjumlah

12 instrumen. Maka instrument yang dapat dipakai atau dapat dikatakan valid hanya 4 instrumen saja, yaitu TF1 , TF2 , TF3 , dan TF4.

Tabel 4.4

Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya Kepemimpinan Transaksional			
Pengujian		Hasil	Keterangan
AVE		0,671	
Communality		0,671	
Loading Factor	TK5	0,732	Valid
	TK7	0,875	Valid
	TK8	0,837	Valid

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas gaya kepemimpinan transaksional membutuhkan lima kali pengujian agar instrument memenuhi syarat yang ditentukan diantaranya nilai AVE > 0,5 ; nilai *Communality* > 0,5 dan nilai *Loading Factor* > 0,5. Dengan begitu terdapat enam belas instrument yang dihapus dari jumlah semula berjumlah dua puluh instrumen. Maka instrument yang dapat dipakai atau dapat dikatakan valid pada variabel gaya kepemimpinan transaksional hanya 3 instrumen saja, yaitu TK5, TK7, dan TK8

Tabel 4.5

Hasil Validitas Budaya Birokrasi

Budaya Birokrasi			
Pengujian		Hasil	Keterangan
AVE		0,783	
Communality		0,783	
Loading Factor	BB1	0,881	Valid
	BB4	0,888	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas budaya birokrasi membutuhkan dua kali pengujian agar instrument memenuhi syarat yang ditentukan diantaranya nilai AVE > 0,5 ; nilai *Communality* > 0,5 dan nilai *Loading Factor* > 0,5. Dengan begitu terdapat dua instrument yang dihapus dari jumlah semula berjumlah empat instrumen. Maka instrument yang dapat dipakai atau dapat dikatakan valid pada variabel budaya birokrasi hanya dua instrumen saja, yaitu BB1 dan BB4.

Tabel 4.6

Hasil Validitas Budaya Suportif

Budaya Suportif			
Pengujian		Hasil	Keterangan
AVE		0,710	
Communality		0,710	
Loading Factor	BS2	0,765	Valid
	BS3	0,951	Valid
	BS4	0,801	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas budaya suportif membutuhkan satu kali pengujian agar instrument memenuhi syarat yang ditentukan diantaranya nilai AVE >

0,5 ; nilai *Communality* > 0,5 dan nilai *Loading Factor* > 0,5. Dengan begitu terdapat tiga instrument yang dihapus dari jumlah semula berjumlah empat instrumen. Maka instrument yang dapat dipakai atau dapat dikatakan valid pada variabel budaya suportif hanya tiga instrumen saja, yaitu BS2, BS3 dan BS4.

Tabel 4.7

Hasil Validitas Budaya Inovatif

Budaya Inovatif			
Pengujian		Hasil	Keterangan
AVE		0,801	
Communality		0,801	
Loading Factor	BI2	0,933	Valid
	BI3	0,856	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas budaya inovatif membutuhkan satu kali pengujian agar instrument memenuhi syarat yang ditentukan diantaranya nilai AVE > 0,5 ; nilai *Communality* > 0,5 dan nilai *Loading Factor* > 0,5. Dengan begitu terdapat satu instrument yang dihapus dari jumlah semula berjumlah tiga instrumen. Maka instrument yang dapat dipakai atau dapat dikatakan valid pada variabel budaya inovatif hanya dua instrumen saja, yaitu BI2 dan BI3.

Tabel 4.8

Hasil Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja			
Pengujian		Hasil	Keterangan
AVE		0,734	
Communality		0,734	
Loading Factor	KK14	0,882	Valid
	KK15	0,894	Valid
	KK16	0,790	Valid

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas kepuasan kerja membutuhkan tujuh kali pengujian agar instrument memenuhi syarat yang ditentukan diantaranya nilai AVE > 0,5 ; nilai *Communality* > 0,5 dan nilai *Loading Factor* > 0,5. Dengan begitu terdapat enam belas instrument yang dihapus dari jumlah semula berjumlah dua puluh instrumen. Maka instrument yang dapat dipakai atau dapat dikatakan valid pada variabel kepuasan kerja hanya tiga instrumen saja, yaitu KK14 , KK15 dan KK16.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi			
Pengujian		Hasil	Keterangan
AVE		0,634	
Communality		0,634	
Loading Factor	KO10	0,751	Valid
	KO11	0,744	Valid
	KO12	0,868	
	KO13	0,816	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas komitmen organisasi membutuhkan lima kali pengujian agar instrument memenuhi syarat yang ditentukan diantaranya nilai AVE > 0,5 ; nilai *Communality* > 0,5 dan nilai *Loading Factor* > 0,5. Dengan begitu terdapat sebelas instrument yang dihapus dari jumlah semula berjumlah lima belas instrumen. Maka instrument yang dapat dipakai atau dapat dikatakan valid pada variabel komitmen organisasi hanya empat instrumen saja, yaitu KO10 , KO11 , KO12 dan KO13.

4.4 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk memiliki konsistensi (Murniati *et al*, 2013:176). Indikator yang digunakan adalah nilai dari *cronbach alfa* dan *composite reliability* yang nilainya lebih besar dari 0,7.

Tabel 4.10

Tabel Cronbach Alfa dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,802	0,870
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,762	0,859
Budaya Birokrasi	0,723	0,878
Budaya Inovatif	0,759	0,890
Budaya Suportif	0,825	0,879
Kepuasan Kerja	0,817	0,892
Komitmen Organisasi	0,819	0,873

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan keterangan tabel diatas,menunjukan bahwa 7 variabel telah melewati nilai 0,7 pada indicator reliabilitas *cronbach alfa*. Instrumen yang tidak valid berdasarkan nilai loading factor kurang dari 0,7 sudang dibuang. Untuk menunjukan bahwa semua variabel pada indicator reliabilitas *composite reliability* telah memenuhi syarat yang telah ditentukan yaitu (nilai > 0,7) setelah membuang beberapa instrument yang tidak valid berdasarkan nilai *loading factor* kurang dari 0,7. Penghapusan beberapa instrument berdampak pada hasil reliabilitas semua variabel penelitian yang mengalami peningkatan.

4.5 Statistik Deskriptive

Tabel 4.11
Statistik Deskriptive

Keterangan	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1-5	3,5 - 4,917	4,316	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5,00	Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transaksional	1-5	3,450 - 4,600	4,179	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5,00	Tinggi
Budaya Birokrasi	1-5	3,00 - 5,00	4,511	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5,00	Tinggi
Budaya Suportif	1-5	2,250 - 5,00	4,247	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5,00	Tinggi
Budaya Inovatif	1-5	2,00 - 5,00	4,184	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5,00	Tinggi
Kepuasan Kerja	1-5	2,650 - 3,550	3,192	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5,00	Sedang
Komitmen Organisasi	1-5	2,867 - 3,933	3,381	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5,00	Sedang

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata - rata yang termasuk dalam rentang skala tinggi, yang artinya bahwa menurut karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa bahwa pemimpin dapat menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, menghormati pendapat setiap karyawannya, memberikan motivasi kepada karyawan dan dapat mengarahkan karyawannya dengan memberikan pelatihan kerja.

Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki rata - rata yang termasuk dalam kategori skala tinggi. Artinya bahwa menurut karyawan merasa pemimpin dapat merundingkan tentang hasil yang akan didapat setelah menyelesaikan pekerjaan dan akan memberikan pujian kepada para pekerja pada setiap prestasi yang didapatnya.

Untuk variabel budaya birokrasi memperoleh nilai rata - rata yang termasuk dalam kategori skala tinggi. Artinya keterlibatan karyawan dalam mendorong proses produksi di UKM ini sedang dalam meningkatkan kualitas dan tanggung jawabnya. Sedangkan untuk variabel budaya suportif memiliki rata - rata yang termasuk dalam kategori skala tinggi. Artinya bahwa pengambilan kebijakan di dalam UKM mempunyai umpan balik positif terhadap komunikasi antara manajemen dan karyawan. Sedangkan untuk variabel budaya inovatif memiliki rata - rata yang termasuk dalam kategori skala tinggi. Artinya bahwa kualitas kinerja di UKM dapat menunjukkan baik dalam ketersediaan strategi komunikasi untuk mendorong inovasi.

Untuk variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori skala sedang. Artinya bahwa responden cukup memahami dan mengevaluasi apa yang dapat menggambarkan perasaan diri seseorang terhadap pekerjaannya. Dan pada variabel komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori skala sedang. Artinya bahwa responden masih cukup dalam bersikap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SmartPLS3. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (o)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T- Statistics</i>
Birokrasi - > Kepuasan Kerja	-0,016	-0,017	0,061	0,261
Inovatif - > Kepuasan Kerja	-0,006	-0,04	0,089	0,073
Suportif - > Kepuasan Kerja	-0,046	-0,047	0,061	0,761
Kepuasan Kerja- > Komitmen Organisasi	-0,215	-0,250	0,238	0,904
Transformasional > Kepuasan Kerja	0,825	0,840	0,098	8,395
Transformasional - > Komitmen Organisasi	0,588	0,618	0,210	2,804
Transaksional - > Kepuasan Kerja	-0,098	-0,093	0,113	0,863

Lampiran : 7

Dari tabel t-statistik pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa:

- a. T-statistik (8,395) > t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sampel (O) sebesar 0,825.

Maka Hipotesis 1 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di UKM diterima karena t-statistik lebih besar dari t-tabel dan koefisien parameternya positif.

- b. T-statistik (0,863) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sampel (O) sebesar -0,098.

Maka Hipotesis 2 yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja di UKM ditolak karena t-statistik < t-tabel. Hal ini berarti kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat kepuasan kerja di ukm.

- c. T-statistik (0,261) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sampel (O) sebesar -0,016

Maka Hipotesis 3 yaitu Budaya Birokrasi berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja di UKM ditolak karena t-statistik < t-tabel. Hal ini berarti budaya birokrasi merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat kepuasan kerja di ukm.

- d. T-statistik (0,073) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sampel (O) sebesar -0,006

Maka Hipotesis 4 yaitu Budaya Inovatif berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja di UKM ditolak karena $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$. Hal ini berarti budaya inovatif merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat kepuasan kerja di ukm.

- e. T-statistik (0,761) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sampel (O) sebesar -0,046

Maka Hipotesis 5 yaitu Budaya Suportif berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja di UKM ditolak karena $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$. Hal ini berarti budaya suportif merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat kepuasan kerja di ukm.

- f. T-statistik (0,904) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sampel (O) sebesar -0,215

Maka Hipotesis 6 yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi ditolak karena $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat komitmen organisasi di ukm.

- g. T-statistik (2,804) < t-tabel (1,66) , koefisien parameter atau Original Sampel (O) sebesar 0,588

Maka Hipotesis 7 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional berdampak positif secara langsung terhadap Komitmen Organisasi diterima karena $t\text{-statistik}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ dan koefisien parameternya positif.

4.7 Pembahasan Hipotesis

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengolahan data pada H1 dan H7 didapatkan hasil yaitu hasil pengujian pada hipotesis memiliki nilai yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan pada hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Selain itu pada H1 dan H7 ini terdukung secara empiris dan dapat digeneralisasikan di kota Semarang. Sedangkan pada H2, H3, H4, H5, dan H6 didapatkan hasil yaitu hasil pengujian pada hipotesis memiliki nilai yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja itu sendiri juga tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya pada hipotesis tersebut budaya organisasi, kepemimpinan transaksional tidak terdukung secara empiris dan tidak dapat digeneralisasikan di ukm kota Semarang, karena dapat dilihat ukm di kota Semarang negara berkembang ini tidak memiliki struktur organisasi yang jelas dan tidak memiliki standar operasional prosedur dibandingkan di negara maju.

Berdasarkan data statistic deskriptif, penelitian karakteristik dari responden penelitian, penelitian ini berfokus kepada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan gaji dari responden. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi di ukm sangat didukung oleh peranan pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya yaitu berupa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang

berjalan secara seimbang bukan hanya salah satu tipe kepemimpinan saja, selain itu peranan pemimpin yang mampu menjalin hubungan komunikasi kepada bawahannya yaitu berupa budaya birokrasi, budaya inovatif dan budaya suportif. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, budaya birokrasi, budaya inovatif, dan budaya suportif ditolak, yang berarti gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, budaya birokrasi, budaya inovatif dan budaya suportif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarjono (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan efek yang positif dan signifikan, artinya semakin baik budaya organisasi seperti budaya birokrasi, budaya inovatif, dan budaya suportif maka kepuasan kerja dan komitmen akan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini budaya birokrasi, budaya inovatif dan budaya suportif sama-sama sebagai variabel independen. Hal ini berarti budaya organisasi perlu untuk diterapkan dalam organisasi khususnya pada ukm.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Jilly (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memoderasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karir dengan efek yang positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang didukung dengan gaya kepemimpinan transaksional maka kepuasan karir semakin tinggi. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional sama-

sama sebagai variabel independen. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional dibutuhkan keduanya untuk diterapkan dalam organisasi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Beda

No	Keterangan	Jumlah	TF	TK	BB	BS	BI	KK	KO
1.	Jenis Kelamin:								
	a. Perempuan	53	4,311	3,95	3,59	4,13	4,04	3,19	4,01
	b. Laki-laki	36	4,315	3,94	3,38	4,08	3,96	3,18	4,05
	Sig. uji beda		0,707	0,091	0,998	0,178	0,913	0,174	0,205
2.	Usia								
	a. ≤ 21 tahun	50	4,29	3,91	3,54	4,17	4,07	3,18	4,00
	b. > 21 tahun	39	4,33	4,00	3,47	4,04	3,94	3,20	4,1
	Sig. uji beda		0,560	0,434	0,602	0,481	0,096	0,785	0,621
3.	Jenjang Pendidikan								
	a. SMP dan SMA	73	4,29	3,94	3,54	4,13	4,08	3,19	4,02
	b. D3 dan S1	16	4,40	3,98	3,36	4,00	3,71	3,22	4,06
	Sig. uji beda		0,512	0,454	0,491	0,071	0,007	0,354	0,795
4.	Lama Bekerja								
	a. < 3 tahun	70	4,35	3,93	3,49	4,08	3,97	3,21	4,04
	b. ≥ 3 tahun	19	4,19	4,02	3,58	4,21	4,18	3,14	4,00
	Sig. uji beda		0,105	0,771	0,085	0,276	0,535	0,749	0,561
5.	Gaji								
	a. < 2 juta	59	4,30	3,92	3,46	4,00	4,09	3,19	4,027
	b. > 2 juta	30	4,33	4,00	3,61	4,32	3,86	3,20	4,031
	Sig. uji beda		0,494	0,476	0,277	0,004	0,194	0,364	0,351

Sumber : Lampiran 6

Dari hasil penelitian H1 yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 4.13, terlihat nilai *T-statistic* variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah $8,395 > 1,66$. Sehingga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di ukm.

Maka dari itu,hipotesis pertama pada penelitian ini diterima Karena terdukung secara empiris dan dapat digeneralisasikan di Indonesia khususnya di kota Semarang. Penerimaan hipotesis ini artinya jika pemimpin mampu memberikan motivasi dan membimbing bawahannya untuk menjadi yang lebih baik lagi maka karyawan akan semakin puas.

Berdasarkan nilai rata-rata responden dari tiap masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan transformasional ini memiliki nilai rata-rata yang masih perlu di perbaiki pada indikator gaya kepemimpinan transformasional ke-1 dan ke-3 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,2 ; indikator gaya kepemimpinan transformasional ke-2 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,3 dan pada indikator gaya kepemimpinan transformasional ke-4 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,1, karena pada keempat indikator ini pemimpin kurang memberikan motivasi kepada bawahannya, pemimpin kurang menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, pemimpin kurang menghormati setiap pendapat bawahannya, dan karyawan kurang melaksanakan perintah dari atasan. Namun hal tersebut tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari tiap masing-masing karyawan, karena pada penelitian ini responden telah merasa sangat puas terhadap peluang kenaikan gaji.

Oleh sebab itu uji hipotesis pertama ini mendukung penelitian sebelumnya. Menurut (Griffith,2013) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di ukm. Selain itu menurut penelitian (Dewi,2013) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, karena pemimpin dapat memberikan motivasi dan membimbing tiap masing-masing bawahannya untuk menjadi yang lebih baik lagi

Dari hasil penelitian H2 yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 4.13 terlihat *T-statistic* variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja adalah $0,863 < 1,66$. Sehingga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang dimiliki UKM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini tidak diterima karena tidak terdukung secara empiris dan tidak dapat digeneralisasikan di Indonesia (khususnya kota Semarang). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat kepuasan kerja di ukm. Penolakan hipotesis ini artinya pemimpin tidak dapat memberikan hasil dari setiap pekerjaan yang telah dikerjakan dan tidak dapat memberikan motivasi kepada bawahannya dalam pemberian pujian atas prestasinya, sehingga tidak meningkatnya kepuasan kerja yang dimiliki tiap masing-masing karyawan.

Berdasarkan nilai rata-rata responden dari tiap masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan transaksional ini memiliki nilai rata-rata yang masih perlu diperbaiki pada indikator gaya kepemimpinan transaksional ke-6 dan ke-7 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,4 dan pada indikator gaya kepemimpinan transaksional ke-8 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,3, karena pada ketiga indikator ini tidak ada

komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahannya, atasan selalu memusatkan perhatian pada kesalahan dan penyimpangan kepada bawahannya, tidak adanya kesepakatan antara atasan dengan karyawan/ bawahannya terutama dalam pembahasan hasil yang diperolehnya.

Berdasarkan pada tabel 4.14, terdapat perbedaan persepsi tentang gaya kepemimpinan transaksional pada jenis kelamin yang memiliki nilai sig. dibawah 0,1. Perbedaan persepsi pada penelitian ini dilihat dari jumlah responden yang berbeda, karena jumlah responden perempuan lebih banyak dari pada laki-laki. Sehingga data gaya kepemimpinan transaksional ini dipengaruhi oleh adanya perbedaan tersebut.

Berdasarkan responden dengan kategori jenis kelamin, terdapat perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan dalam hal kepemimpinan transaksional. Hal ini disebabkan karena responden yang berjenis kelamin perempuan mempunyai persepsi yang lebih tinggi mengenai seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan penghargaan terhadap prestasi karyawannya. Oleh sebab itu responden dengan jenis kelamin perempuan lebih membutuhkan gaya kepemimpinan transaksional yang tinggi agar dapat bekerja lebih giat lagi dari sebelumnya. Selain itu kepemimpinan transaksional ini juga menekankan pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawannya yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan. Oleh karena itu didalam ukm bagi karyawan perempuan sangat membutuhkan gaya kepemimpinan transaksional, karena pada umumnya perempuan

lebih membutuhkan dorongan motivasi dan pujian dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Namun dalam kepuasan kerja tidak terdapat perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan. Sehingga gaya kepemimpinan transaksional yang tinggi maupun rendah tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Jadi, tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional yang dimiliki di ukm dapat disebabkan karena adanya factor secara tidak langsung yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Seperti perbedaan pada jenis kelamin dapat menjadi factor tidak langsung yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional yang didasarkan pada kesepakatan klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan serta motivasi dan pujian yang diberikan pada saat menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian H3 yaitu pengaruh budaya birokrasi terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 4.13 terlihat *T-statistic* variabel Budaya Birokrasi terhadap Kepuasan Kerja adalah $0,261 < 1,66$. H3 diterima apabila nilai *T-statistik* $> t$ tabel (1,66). Sehingga dapat diketahui bahwa budaya birokrasi yang dimiliki UKM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak diterima karena tidak terdukung secara empiris dan tidak dapat digeneralisasikan di Indonesia (khususnya kota Semarang). Hal ini berarti budaya birokrasi merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat kepuasan kerja di ukm. Penolakan hipotesis ini artinya pemimpin tidak terdapat keterlibatan karyawan dalam proses produksi untuk dapat meningkatkan kualitas dan tanggung jawab dengan tepat waktu, sehingga kepuasan kerja tidak akan meningkat.

Berdasarkan nilai rata-rata responden dari tiap masing-masing indikator pada variabel budaya birokrasi ini memiliki nilai rata-rata yang masih perlu diperbaiki pada indikator budaya birokrasi ke-4 memiliki nilai rata-rata sebesar 2,9, karena pada indikator ini tidak terdapat keterlibatan karyawan dalam proses produksi.

Berdasarkan pada tabel 4.14, terdapat perbedaan persepsi tentang gaya budaya birokrasi pada kategori lama bekerja yang memiliki nilai sig. dibawah 0,1. Perbedaan persepsi pada penelitian ini dilihat dari jumlah responden yang berbeda, karena jumlah responden yang lama bekerja < 3 tahun lebih banyak dari pada responden dengan lama bekerja > 3 tahun. Sehingga data budaya birokrasi ini tidak berpengaruh karena adanya perbedaan tersebut.

Responden dengan kategori lama bekerja, terdapat perbedaan persepsi antara lama bekerja lebih dari 3 tahun dengan kurang dari 3 tahun dalam hal budaya birokrasi, namun hal ini tidak terdapat perbedaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena responden yang memiliki lama bekerja lebih dari 3 tahun mempunyai persepsi yang lebih tinggi mengenai keterlibatan karyawan dalam proses produksinya. Hal ini merupakan salah satu penyebab tidak adanya pengaruh budaya birokrasi, karena responden tidak ikut terlibat dalam proses produksi

Hal ini juga didukung dari penelitian (Ekawati, 2014) menyatakan bahwa budaya birokrasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan budaya birokrasi merupakan budaya yang sangat teroganisir dan sistematis sehingga

kekuasaan dan control memiliki tanggung jawab dan wewenang yang jelas. Namun pada hasil penelian ini tidak ada keterlibatan karyawan dalam mendorong proses produksi di ukm dengan memiliki tanggung jawab yang tepat waktu. Hal ini dikarenakan seringkali ukm tidak memiliki peraturan yang jelas atau rata-rata ukm itu langsung dikelola atau dipegang oleh pemilik itu sendiri. Sehingga peraturan yang adapun tidak seketat dengan peraturan-peraturan di perusahaan besar. Dapat dilihat pada perusahaan yang besar sebagian besar memiliki standar operasional prosedur, sedangkan pada ukm merupakan organisasi yang kecil yang hampir keseluruhnya belum memiliki standar operasional prosedurnya.

Selain itu tidak adanya pengaruh budaya birokrasi disebabkan karena tingkat kepuasan kerja yang masih rendah. Hal ini dikarenakan tiap masing-masing responden atau karyawan yang seringkali belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Sehingga karyawan merasa belum puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, karena pekerjaan yang telah dilakukannya tidak dapat mendorong proses produksi dan tidak dapat meningkatkan kualitas kerja tersebut.

Dari hasil penelitian H4 yaitu pengaruh budaya inovatif terhadap kepuasan kerja Pada tabel 4.13 terlihat *T-statistic* variabel Budaya Inovatif terhadap Kepuasan Kerja adalah $0,073 < 1,66$. H3 diterima apabila nilai *T-statistik* $> t$ tabel (1,66). Sehingga dapat diketahui bahwa budaya inovatif yang dimiliki UKM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini tidak diterima karena tidak terdukung secara empiris dan tidak dapat

digeneralisasikan di Indonesia (khususnya kota Semarang). Hal ini berarti budaya inovatif merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat kepuasan kerja di ukm. Penolakan hipotesis ini artinya tidak terdapat ketersediaan strategi komunikasi internal dalam memprioritaskan kualitas kinerjanya dan tidak dapat mendorong karyawan untuk lebih berinovasi, sehingga kepuasan kerja tidak akan meningkat.

Berdasarkan nilai rata-rata responden dari tiap masing-masing indikator pada variabel budaya inovatif ini memiliki nilai rata-rata yang masih perlu diperbaiki pada indikator budaya inovatif ke-1 yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,7 dan pada indikator budaya inovatif ke-3 memiliki nilai rata-rata sebesar 2,5, karena pada kedua indikator ini kualitas kinerjanya masih kurang dan tidak dapat mendorong karyawan untuk berinovasi.

Berdasarkan pada tabel 4.14, terdapat perbedaan persepsi tentang budaya inovatif pada usia dan jenjang pendidikan yang memiliki nilai sig. dibawah 0,1. Perbedaan persepsi pada penelitian ini dilihat dari jumlah responden yang berbeda, karena jumlah responden yang berusia ≤ 21 tahun lebih banyak dari pada responden yang berusia > 21 tahun. Selain itu jika dilihat pada kategori jenjang pendidikan juga dapat dilihat dari jumlah responden yang berbeda karena jumlah responden yang lulusan SMP dan SMA lebih banyak dari pada responden dengan lulusan D3 dan S1. Sehingga data budaya inovatif ini dipengaruhi oleh adanya perbedaan tersebut.

Berdasarkan responden dengan kategori usia,terdapat perbedaan persepsi antara usia diatas 21 tahun dengan usia dibawah 21 tahun dalam hal budaya inovatif,namun hal ini tidak terdapat perbedaan terhadap kepuasan kerja.Hal ini disebabkan karena responden yang memiliki usia dibawah 21 tahun lebih tinggi mengenai ketersediaan strategi komunikasi dalam memprioritaskan kualitas kinerjanya.Selain itu responden yang berusia kurang dari 21 tahun juga sudah merasakan adanya budaya inovatif, hal ini disebabkan karena usia kurang dari 21 tahun kurang memiliki pengalaman dan paham, sehingga menilai budaya inovatif organisasi sudah cukup baik. Sedangkan usia lebih dari 21 tahun merasa bahwa yang dilakukan oleh organisasi belum maksimal.

Sedangkan berdasarkan responden dengan kategori jenjang pendidikan,terdapat perbedaan persepsi antara pendidikan SMP dan SMA dengan D3 dan S1 dalam hal budaya inovatif,namun hal ini juga tidak terdapat perbedaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena responden yang memiliki jenjang pendidikan SMP dan SMA mempunyai persepsi yang lebih tinggi mengenai ketersediaan strategi komunikasi dalam memprioritaskan kualitas kinerjanya. Selain itu dilihat dari jenjang pendidikan sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan smp dan sma. Hal ini yang merupakan salah satu penyebab tidak adanya pengaruh budaya inovatif, karena responden kurang memahami struktur cara berorganisasi. Selain itu responden tidak mengetahui dengan jelas isi dari dalam organisasi tersebut,karena dengan jenjang pendidikan yang dapat dikatakan masih

kurang atau belum mendapat gelar sarjana. Sehingga responden yang kurang memiliki pengetahuan yang luas karena hanya tamat sekolah smp atau sma , ia merasa bahwa budaya inovatif dalam ukm mereka sudah berjalann dengan baik untuk mendorong responden dalam bekerja

Jadi,tidak adanya pengaruh budaya inovatif yang dimiliki para pekerja di ukm dapat disebabkan oleh adanya factor secara tidak langsung yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti perbedaan persepsi terhadap usia dan jenjang pendidikan yang menyebabkan factor tidak langsung yang dapat mempengaruhi penerapan budaya inovatif di dalam ukm tersebut. Penerapan budaya inovatif di dalam ukm dapat dilihat dari tiap masing-masing responden apakah sudah memprioritaskan kualitas kinerja,memiliki ketersediaan strategi dalam komunikasi internal serta dapatkan responden untuk berinovasi.

Dari hasil penelitian H5 yaitu pengaruh budaya suportif terhadap kepuasan kerja Pada tabel 4.13 terlihat *T-statistic* variabel Budaya Suportif terhadap Kepuasan Kerja adalah $0,761 < 1,66$. H3 diterima apabilan nilai *T-statistik* $> t$ tabel (1,66). Sehingga dapat diketahui bahwa budaya suportif yang dimiliki UKM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima pada penelitian ini tidak diterima karena tidak terdukung secara empiris dan tidak dapat digeneralisasikan di Indonesia (khususnya kota Semarang). Hal ini berarti budaya suportif merupakan variabel yang tidak selalu memperkuat kepuasan kerja di ukm.

Penolakan hipotesis ini artinya dalam pengambilan kebijakan tidak memiliki umpan balik positif terhadap karyawan, sehingga kepuasan kerja tidak akan meningkat.

Berdasarkan nilai rata-rata responden dari tiap masing-masing indikator pada variabel budaya suportif ini memiliki nilai rata-rata yang masih perlu diperbaiki pada indikator budaya suportif ke-2 dan ke-4 yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,9, karena pada kedua indikator ini tidak terdapat umpan balik positif dengan karyawan dan komunikasi antara manajemen dan karyawan masih kurang.

Berdasarkan pada tabel 4.14, terdapat perbedaan persepsi tentang budaya suportif pada kategori jenjang pendidikan dan gaji yang memiliki nilai sig. dibawah 0,1. Perbedaan persepsi pada penelitian ini dilihat dari jumlah responden yang berbeda, karena jumlah responden yang mendapatkan gaji < 2 juta lebih banyak dari pada responden yang mendapatkan gaji > 2 juta. Selain itu juga dilihat pada jumlah responden dengan lulusan SMP dan SMA lebih banyak dari pada responden dengan lulusan responden D3 dan S1. Sehingga data budaya suportif ini dipengaruhi oleh adanya perbedaan tersebut.

Berdasarkan responden dengan kategori gaji, terdapat perbedaan persepsi antara gaji diatas 2 juta dengan gaji dibawah 2 juta dalam hal budaya suportif, namun hal ini tidak terdapat perbedaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena responden yang memiliki gaji yang lebih dari 2 juta mempunyai persepsi yang lebih tinggi mengenai pengambilan kebijakan yang memiliki umpan balik positif. Begitupula

dengan kategori jenjang pendidikan,terdapat perbedaan persepsi antara SMP dan SMA ; dan D3 dan S1 dalam variabel budaya suportif,namun hal ini juga tidak terdapat perbedaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena responden yang memiliki jenjang pendidikan SMP dan SMA mempunyai persepsi yang lebih tinggi mengenai pengambilan kebijakan yang memiliki umpan balik positif.

Hal ini berarti responden tidak menganggap bahwa budaya suportif berpengaruh ke kepuasan kerja. Walaupun terdapat budaya yang tidak suportif responden tetap memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja. Selain itu pada umumnya juga ukm merupakan suatu organisasi yang kecil,jadi pada proses pengambilan suatu kebijakan tidak mempunyai umpan balik yang positif. Karena seringkali dalam pengambilan keputusan karyawan tidak diikutsertakan, dan pengambil keputusan kebijakan hanya dilakukan oleh sepihak saja yaitu dilakukan oleh pemiliknya saja. Dari hal ini dapat dilihat bahwa responden juga belum memiliki rasa peduli terhadap sebuah kebijakan

Dari hasil penelitian H6 yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pada tabel 4.13 terlihat *T-statistic* variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah $0,904 < 1,66$. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan di UKM tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis keenam penelitian ini tidak diterima karena tidak terdukung secara empiris dan tidak dapat digeneralisasikan di Indonesia (khususnya kota Semarang). Penolakan hipotesis ini artinya para pekerja atau

karyawan belum merasa puas dengan apa yang didupatkannya, sehingga tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Berdasarkan nilai rata-rata responden dari tiap masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja ini memiliki nilai rata-rata yang masih perlu diperbaiki pada indikator kepuasan kerja ke-15 dan ke-16 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,5, karena pada kedua indikator ini karyawan belum merasa bangga dalam pekerjaannya dan belum puas dengan peluang untuk kenaikan gaji.

Dalam penelitian ini dilakukan analisis uji beda dengan membandingkan variabel Kepuasan Kerja dengan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, lama bekerja dan gaji. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.14, bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, lama bekerja dan gaji yang berbeda memiliki persepsi yang sama mengenai komitmen organisasi, karena memiliki nilai signifikannya lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa responden dari jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, lama bekerja dan gaji yang berbeda tetap memiliki komitmen dalam organisasi tersebut. Selain itu dilihat dari nilai statistik deskriptif kepuasan kerja memiliki rentang skala yang sedang, artinya kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh responden masih rata-rata. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain diluar kepuasan kerja yang membuat responden tetap memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja tidak berpengaruh disebabkan karena responden menganggap bahwa kepuasan kerja yang dilakukan selamanya bekerja pasti juga akan memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ratna (2016) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dianggap tidak berpengaruh karena karyawan cenderung berfikir bahwa setiap pekerjaan yang telah dikerjakannya pasti akan memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Seperti dilihat pada orang yang berkompoten pasti ia akan memiliki kesempatan peluang untuk dipromosikan, kenaikan atau gaji yang tinggi dan lain-lain. Jadi, walaupun kepuasan kerja dapat memberikan peluang promosi dan kenaikan gaji hal tersebut tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian H7 yaitu gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Pada tabel 4.13, terlihat nilai *T-statistic* variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 2,804 > 1,66. Sehingga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu hipotesis ketujuh dari penelitian ini diterima Karena telah didukung secara empiris dan dapat digeneralisasi di Indonesia (khususnya kota Semarang). Dengan diterimanya hipotesis ketujuh dalam penelitian ini. Penerimaan hipotesis ini artinya komitmen organisasi semakin tinggi, karena pemimpin dapat memberikan motivasi dan membimbing tiap masing-masing bawahannya untuk menjadi yang lebih baik lagi.

Berdasarkan nilai rata-rata responden dari tiap masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan transformasional ini memiliki nilai rata-rata yang masih perlu diperbaiki pada indikator gaya kepemimpinan transformasional ke-1 dan ke-3 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,2 ; indikator gaya kepemimpinan transformasional ke-2

memiliki nilai rata-rata sebesar 3,3 dan pada indikator gaya kepemimpinan transformasional ke-4 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,1, , karena pada keempat indikator ini pemimpin kurang memberikan motivasi kepada bawahannya, pemimpin kurang menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, pemimpin kurang menghormati setiap pendapat bawahannya, dan karyawan kurang melaksanakan perintah dari pemimpin. Namun hal tersebut tidak mempengaruhi komitmen dari tiap masing-masing karyawan, karena pada penelitian ini responden telah merasa loyal terhadap organisasi sehingga mereka memiliki komitmen dalam berorganisasi.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga komitmen organisasi para pekerja di ukm. Dengan demikian hipotesis 7 diterima. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model gaya pemimpin yang dilakukan dengan cara mengevaluasi setiap kemampuan dan potensi masing-masing bawahannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu pemimpin ini seperti ini memiliki nilai disiplin yang tinggi dalam bekerja dan menghormati setiap pendapat bawahannya, karena hal itu bagi seorang pemimpin khususnya sangat diperlukan di ukm yang akan mempengaruhi komitmen dari tiap masing-masing pekerjanya. Jadi tiap masing-masing karyawan dapat memiliki sikap loyal terhadap pekerjaannya dan juga bersedia untuk tetap bekerja lebih baik dari sebelumnya.