
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA APARATUR PEMERINTAHAN DESA
BARANANGSIANG BANDUNG BARAT JAWA BARAT**

^{1*}Tuti Alawiyah, ²Mutdi Ismuni, ³Allya Saputro

Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

mutdiismuni@pertiwi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah Desa Baranangsiang Bandung Barat. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Aparatur Pemerintah Desa Baranangsiang Bandung Barat Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan adalah seluruh Aparatur Pemerintah Desa Baranangsiang Bandung Barat Jawa Barat yang berjumlah 40 Orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, Uji Kualitas data berupa Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi asumsi Klasik berupa Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Regresi Linear Berganda, kemudian menggunakan Uji Hipotesis berupa Uji Signifikan Simultan, Uji Signifikan Parsial (Uji t) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah Desa Baranangsiang Bandung Barat Jawa Barat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and work motivation on job satisfaction of government officials in Baranangsiang Village, West Bandung. Data was obtained from distributing questionnaires to Baranangsiang Village Government Apparatus, West Bandung, West Java. This research uses data collection techniques, namely saturated sampling, where all members of the population used are all Baranangsiang Village Government Apparatus, West Bandung, West Java, totaling 40 people. The data analysis technique used is descriptive analysis technique, Data Quality Test in the form of Validity and Reliability Test, Classic Assumption Test in the form of Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test and Multiple Linear Regression Test, then using Hypothesis Test in the form of Simultaneous Significant Test, Partial Significant Test (t test) and Coefficient of Determination Test (R^2). The research results show that Leadership Style and Work Motivation have a positive and significant effect on Job Satisfaction of Baranangsiang Village Government Officials, West Bandung, West Java.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu entitas yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi, beberapa elemen esensial harus ada, yaitu kelompok orang, kerjasama, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Stephen P. Robbins, organisasi adalah kelompok orang yang terorganisir dengan batas-batas yang jelas, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki tujuan untuk mencapai cita-cita bersama dari tiap anggota, memperoleh keuntungan, dan mencapai keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan, serta meningkatkan kemandirian dan kemampuan anggota organisasi.

Dalam konteks organisasi, peran pemimpin sangat penting. Pemimpin berfungsi sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya pemimpin, suatu organisasi akan kesulitan dalam memiliki strategi yang jelas dan terukur serta dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Pemimpin, dalam hal ini, adalah individu yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan membimbing anggota organisasinya untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat, terutama dalam hal berorganisasi. Pemimpin tidak hanya memimpin dirinya sendiri tetapi juga memimpin orang lain.

Kepemimpinan sendiri adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Simarmata (2021), kepemimpinan adalah proses memberikan pengaruh dan mengarahkan bawahannya dalam bekerja dengan baik dan efektif demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga merupakan elemen penting dalam organisasi karena kepemimpinan adalah kunci utama untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan mencerminkan bagaimana organisasi dapat dikelola agar setiap individu yang bekerja terlibat sepenuhnya dalam memenuhi tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Gaya, metode, perilaku, dan prinsip yang digunakan oleh pemimpin untuk mengelola, memotivasi, serta mengarahkan anggota tim dalam mencapai tujuan bersama dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Zaharuddin (2021:50) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota organisasi bawahannya. Gaya kepemimpinan mempengaruhi cara bawahan memandang tujuan mereka, aspirasi mereka, dan perbaikan diri mereka. Robert House (2015) menekankan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi cara bawahan memandang tujuan mereka dan aspirasi mereka untuk perbaikan dalam pekerjaan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, memperlakukan, dan mengawasi anggota organisasinya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap anggota organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan berusaha mencapai tujuan yang diinginkan. Susilo et al. (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan yang dapat memicu, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja sangat terkait dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk lingkungan kerja yang nyaman dan aman, kerjasama antar rekan kerja, jabatan, serta gaji yang diterima.

Dalam dunia globalisasi saat ini, peran pemimpin di berbagai entitas pemerintahan, termasuk kepala daerah, camat, dan kepala desa, sangat penting. Tanggung jawab pemimpin di pemerintahan desa sangat besar karena mereka bertanggung jawab untuk mengambil keputusan cepat, membimbing orang lain, mengarahkan pendapat dan pikiran orang di bawah mereka, serta memantau dan mengendalikan tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan di pemerintahan desa, seperti di Desa Baranangsiang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat, sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja aparatur pemerintahan desa. Gaya kepemimpinan di pemerintahan desa berperan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa. Pemimpin yang memberi contoh yang baik dan berperilaku positif akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bawahannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Desa Baranangsiang, kepala desa terlibat langsung dalam mendengarkan saran bawahan dan lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin di Desa Baranangsiang adalah kurangnya sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta minimnya disiplin di antara aparatur desa. Beberapa perangkat desa dilaporkan sering datang terlambat ke tempat kerja, yang menunjukkan kurangnya kesadaran terhadap peraturan yang ada. Oleh karena itu, kepala desa perlu lebih efektif dalam mengelola pegawainya agar tugas-tugas dapat terlaksana dengan lebih baik dan dapat meningkatkan disiplin serta tanggung jawab aparat desa.

Sebagai bagian dari upaya memahami lebih dalam mengenai peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja aparatur pemerintahan desa, penelitian ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Pemerintahan Desa Baranangsiang Bandung Barat Jawa Barat." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja di pemerintahan desa.

Teori kontingensi kepemimpinan, menurut Fiedler (2007), menyatakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi yang ada. Pemimpin tidak hanya dipilih berdasarkan kepribadiannya tetapi juga berdasarkan interaksi mereka dengan situasi dan kelompok yang mereka pimpin. Dalam teori ini, efektifitas pemimpin bergantung pada gaya kepemimpinan yang mereka pilih dan kesesuaian dengan situasi yang ada. Fiedler menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang selalu efektif, karena tindakan terbaik seorang pemimpin dapat berubah tergantung pada situasi yang ada. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mempertimbangkan faktor situasional untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling tepat.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan desa maupun organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik anggota organisasi

tersebut. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi. Kepuasan kerja, sebagai elemen penting dalam menjaga produktivitas dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan pengakuan terhadap prestasi kerja.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga harus mampu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti penghargaan terhadap prestasi, kesempatan untuk pengembangan karir, dan kondisi kerja yang nyaman. Dalam hal ini, teori motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017), membedakan antara motivasi positif dan motivasi negatif, yang keduanya memiliki peran dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi positif dapat berupa penghargaan atau hadiah bagi mereka yang menunjukkan kinerja baik, sedangkan motivasi negatif mengacu pada pemberian hukuman bagi mereka yang melanggar aturan.

Secara keseluruhan, keberhasilan dalam organisasi pemerintahan desa, seperti yang terlihat di Desa Baranangsiang, sangat bergantung pada bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan bagaimana mereka memotivasi anggota organisasi untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan atas prestasi, dan mendorong pengembangan diri anggota organisasi, akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada aparatur Pemerintahan Desa Baranangsiang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang berbasis positivisme, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara terstruktur dan menganalisisnya menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif dilakukan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian yang mengumpulkan data yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Desain penelitian ini mengadopsi strategi observasi dan kuesioner, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh responden yang terdiri dari aparatur Pemerintahan Desa Baranangsiang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kategori, yakni variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua metode utama, yaitu kuesioner dan observasi. Kuesioner dirancang menggunakan skala

Likert untuk mengukur persepsi responden terkait berbagai indikator gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki lima tingkatan jawaban, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai situasi di lapangan dan perilaku yang ditunjukkan oleh aparatur desa.

Penelitian ini juga menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau saturation sampling, yang artinya seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sampel. Dalam hal ini, semua aparatur Pemerintahan Desa Baranangsiang yang berjumlah 40 orang terlibat dalam penelitian ini. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan sah dan dapat dipercaya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji hipotesis dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja.

Metode penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja di pemerintahan desa, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja aparatur desa di masa depan.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel residual yang berdistribusi normal dalam model regresi yang baik memiliki variabel residual yang berdistribusi normal juga.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Monte Carlo *One Kolmogorov-Smirnov*.

Hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

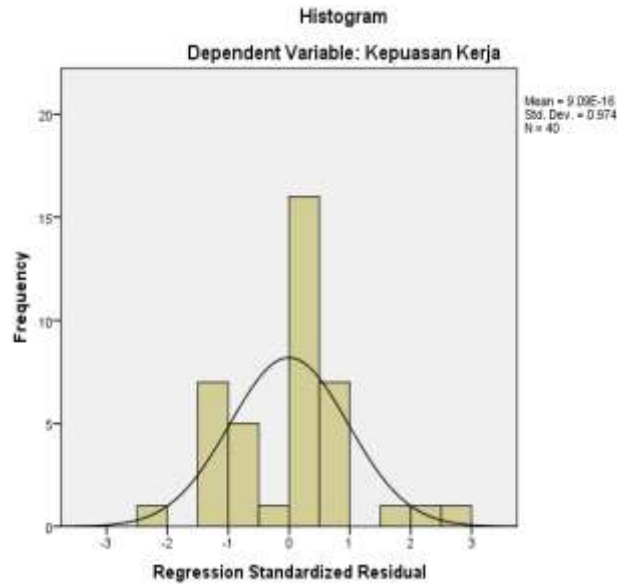
		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.64083315
Most	Absolute	.168
Extreme	Positive	.113
Differences	Negative	-.168
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.061
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.210

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

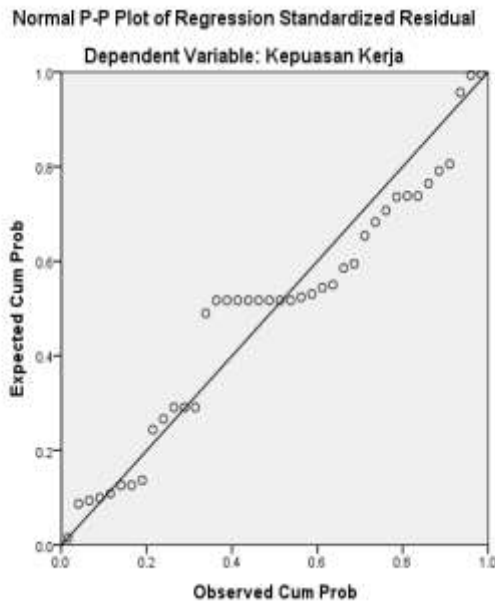
Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig Kolmogorov-Smirnov adalah 0,210, nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.10 Histogram Uji Normalitas



Seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas, histogram uji normalitas memiliki pola distribusi normal.

Gambar 4.11 PP Plot Uji Normalitas



berdasarkan gambar di atas, data tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan distribusi normal, menurut hasil pengujian normalitas data dengan plot gambar PP.

4.1.4.2 Uji Mutikolinearitas

Menurut Ghazali (2021:157), uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik.

Uji multikolinearitas dilakukan berdasarkan aturan berikut:

1. Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) ≥ 10 , artinya terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Berkut ini hasil uji mutikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan lawanya VIF:

Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas

Model	Unstanda		Standa		t	Sig.	Collinearity	
	rdized		rdized				Tolerance	VIF
	B	S	Beta					
(Con	3.	3.			1.			
stant)	885	292			180	245		
Gaya	.4	.1	.603		708	001	.690	450
Kepemimpi	12	11						1.
nan								
Moti	-	.0	-.061		-		.690	450
vasi Kerja	.029	77			.375	710		1.

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Inddependen nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 . Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki *tolerance* sebesar 0,690 dan VIF 1,450 dan variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,690 dan VIF sebesar 1,450.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada mutikolinearitas antar variabel indipenden dalam regresi.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2021: 178), digunakan dalam model regresi untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam perbedaan antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan tes Spearman. Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas:

1. Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas dalam bentuk tabel berikut

Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

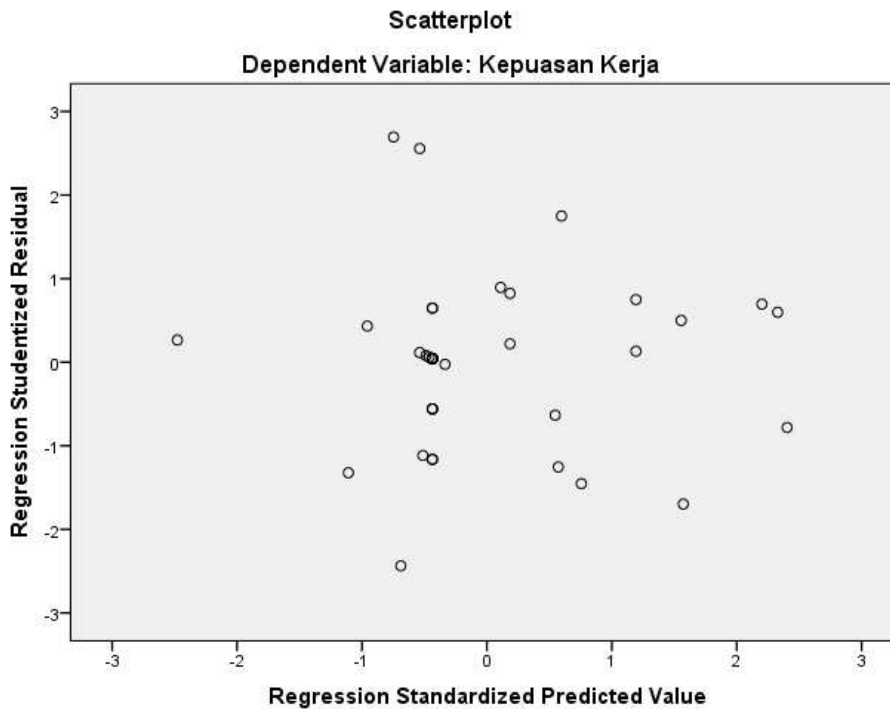
Model	Unstandardize	Standardize	t
	d Coefficients	d Coefficients	

	B	Std. Error	Beta		Sig.
(Constant)	-.472	2.269		-.208	.836
Gaya Kepemimpinan	.021	.077	-.053	-.270	.789
Motivasi Kerja	.056	.053	.204	1.050	.301

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) mendapat nilai signifikansi 0,789 dan untuk variabel independen Motivasi Kerja (X_2) mendapat nilai signifikansi 0,301, yang mana jika nilai signifikansinya $>0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan untuk variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel independen motivasi kerja (X_2) tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 4.12 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Gambar di atas menunjukkan hasil uji hasil heteroskedastisitas menggunakan gambar scatterplot; pola tidak jelas dan tidak menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel independen motivasi kerja (X_2) tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4.1.4.4 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi mengukur kekuatan korelasi antara dua variabel atau lebih. Ini juga menunjukkan arah korelasi antara variabel dependen (Y) dan variabel independen.

Tabel 4.17 Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3885	3292		1.180	.245		
Gaya Kepemimpinan	.412	.111	.603	3.708	.001	.690	1.450
Motivasi Kerja	.029	.077	-.061	-.375	.710	.690	1.450

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel di atas, pada kolom *unstandardized coefficients* beta dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,885 + 0,412 X_1 + 0,029 X_2 + e$$

Untuk persamaan regresi linera berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap tidak ada maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 3,885%.
2. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1x, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,412%.
3. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1x, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,029%.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan. Prosesnya seperti berikut:

H_0 : Artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun dasar keputusannya sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05

H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05

Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.774	2	25.387	8.946	.001 ^b
	Residual	105.001	37	2.838		
	Total	155.775	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas , untuk perhitungan uji F diketahui F_{hitung} adalah $8,946 > F_{tabel}$ 3,25 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

4.1.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021:148), uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan mengambil nilai sig. 0,05. Dan dapat mengambil keputusan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. $\leq 0,05$, berarti satu variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai Sig. $> 0,05$, berarti satu variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3885	3292		1.180	.245		
Gaya Kepemimpinan	.412	.111	.603	3.708	.001	.690	1.450
Motivasi Kerja	-.029	.077	-.061	-.375	.710	.690	1.450

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (X_2) di Pemerintah Desa Baranangsiang Bandung Barat Jawa Barat

Hipotesis pertama mengenai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diketahui bahwa $t_{hitung} 3,708 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansinya adalah 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Pemerintah Desa Baranangsiang Bandung Barat.

Hipotesis pertama mengenai variabel Motivasi Kerja (X_2) diketahui $t_{hitung} 0,375 < t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansinya adalah 0,710 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, hal ini berarti motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4.1.5.3 Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi adalah nol hingga satu, menunjukkan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variabel variabel kepuasan kerja. Jika nilai *Adjusted R Square* mendekati 1, maka variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk menjelaskan variasi variabel Kepuasan Kerja (dependen). Sebaliknya, jika nilai *Adjusted R Square* nihil, maka variabel-variabel independen hanya dapat memberikan sejumlah kecil informasi untuk menjelaskan variasi variabel Kepuasan Kerja dependen.

Pada penelitian ini digunakan *Adjusted R Square*, karena variabel bebas atau variabel independennya lebih dari satu.

Hasil Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.290	1.685

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,290. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen sebesar 29%, sedangkan sisanya sebesar 71% ($100\% - 29\% = 71\%$) diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar model regresi yang dianalisis. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,290 yang artinya 29% pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini dan sisanya oleh variabel lain

KESIMPULAN

Persepsi label halal, religiusitas, dan kelompok referensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian produk berlabel halal. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan memberikan kontribusi yang berarti dalam

membentuk keputusan konsumen dalam membeli produk berlabel halal. Hasil penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap keputusan pembelian produk halal. Variabel seperti kualitas produk, harga, dan strategi promosi juga perlu dieksplorasi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perilaku konsumen. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pemasar dan produsen dalam merancang strategi pemasaran yang efektif untuk produk berlabel halal. Memahami pengaruh persepsi label halal, religiusitas, dan kelompok referensi dapat membantu dalam menyusun strategi pemasaran yang lebih tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan konsumen Muslim.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa kelemahan dan keterbatasan di antaranya ukuran sampel yang kecil dapat mengurangi keandalan temuan, Waktu dan anggaran yang terbatas dapat mempengaruhi kedalaman analisis. Penelitian selanjutnya perlu merencanakan sumber daya dengan lebih baik dan mencari pendanaan tambahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Rektor dan Kepala LPPM Universitas Samudra atas dukungan dana dan fasilitas yang diberikan untuk melaksanakan kegiatan ini. Selain itu kami juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan, Para Wakil Dekan, dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas dukungan penuh yang diberikan dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179-188.
- Amri, & Akmallunas. (2019). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja dan menghormati karyawan sebagai variabel mediasi pada perawat di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 294-305.
- Andani, N. L. S., & Ardana, I. K. (2020). The role of work satisfaction mediates the effect of work motivation on employee performance Logo House Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSS)*, 4(2), 45-51.
- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di kantor perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25-34.

- Angkiat, A. (2022). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Warna Warni Kreasi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(02), 190-202.
- Abdul Syukur, E. S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90-99.
- Ahmad Mubarak, A. Z. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 45-53.
- Budyawan, D., Edward, E., & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa dengan kepuasan dan komitmen sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPD Kerobokan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Elny, S. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Enzo Medan. *Wahana Inovasi*, 10(2).
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRA-ITH Ekonomika*.
- Haryono, M., & Satria, Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, subjective well being, dan work life balance terhadap kepuasan kerja pada pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 1-12.
- Herawati, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia).
- Iskandar, Y., Windartini, S., & Suharmiyati, S. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa untuk mensukseskan penyaluran dana desa di Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Jejen, L. (2020). Peran gaya kepemimpinan partisipatif dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 2(1), 13-23. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v2i1.34>.
- Muhlis, M., & Rusli, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima.
- Nurjanna, M., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(7), 230-243.

- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Wasiman. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di Kota Batam. *Jurnal: Akrab Juara*, 3(1), 49-98.
- Wulan Kimberly Wowor, Sontje M. Sumayku, & Sofia A. P. Sambul. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.