

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN MEMPERTIMBANGKAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI
VARIABEL *MODERATING* PADA BURUH KONTAINER KOPERASI
TKBM PELABUHAN AMBON**

Kasmawati Ahmad
Department of Management FEB UMM
Email : kasmawati@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyse the influence of leader behavior on the job satisfaction with locus of control as moderator variable. This research used primary and secondary data using the questionnaire, interview and documentation of 90 Ambon Port Employee Cooperation.

Simple regression analysis, and MRA were employed to analyse the moderation effect. The result shows that leader behavior has a positive and significant effect on the job satisfaction. Locus of control does not moderating relationship between leader behavior and job satisfaction.

Key words: leader behaviour, locus of control, job satisfaction

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola dengan baik pula. Kesadaran dibutuhkannya pemimpin ini sudah menjadi hal alamiah dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, dalam prosesnya, pemimpin yang memimpin sumber daya manusia suatu organisasi harus menyesuaikan dengan sumber daya manusia yang dipimpin guna mampu mencapai tujuan organisasi, dalam penyesuaian seorang pemimpin menggunakan cara – cara yang berbeda tergantung yang dipimpin.

Perilaku pemimpin dengan yang dipimpin, diibaratkan *remote* dengan televisi, jika *remote* yang digunakan tidak sesuai untuk televisi

yang dimaksudkan maka akan gagal untuk mengatur *channel* televisi yang kita inginkan, jika perilaku pemimpin tidak sesuai dengan yang dipimpin maka akan menyebabkan kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia, di dalam kehidupan serba cepat perilaku pemimpin juga bukan sekedar memerintah namun harus mampu mengarahkan atau memberikan jalur dalam karyawannya bekerja kalau perlu ikut dalam bekerja bersama.

Perilaku pemimpin tersebut mampu menimbulkan persepsi dan sikap positif bagi karyawan yang biasa kita kenal sebagai kepuasan kerja karyawan. faktor penyebab kepuasan kerja bermacam- macam dari gaji, upah, kondisi kerja, rakan kerja, sampai hubungan atasan bawahan. Dalam prakteknya seorang karyawan

ketika memiliki kepuasan kerja yang rendah akan melakukan tindakan yang berbeda-beda seperti keluar dari pekerjaan, mencoba memperbaiki faktor ketidakpuasannya, terus setia, mengabaikan faktor kepuasan kerjanya atau bahkan melawan menggunakan kekerasan.

Penelitian kali ini mencoba membuat suatu perubahan dengan meneliti buruh Koperasi tenaga kerja bongkar muat (TKBM) pelabuhan Ambon yang bertugas untuk mengangkat barang muatan dari kapal ke pelabuhan. Dalam pelabuhan ambon sendiri memiliki dua jenis buruh yakni buruh kontainer dan buruh kapal putih, dari kedua jenis tersebut memiliki wilayah kerja yang berbeda dan prosedur kerja yang berbeda pula.

Pada buruh kapal putih mulai tahun 2015 akhir sudah tidak dipimpin oleh seorang mandor lagi sehingga bekerja sendiri perindividu, sebelumnya buruh kapal putih dipimpin mandor dan diwajibkan mengumpulkan iuran sebesar Rp. 15,000 per kapal datang. Jumlah buruh kapal putih sebanyak 250 orang, dan wilayah kerjanya yakni di kapal yang memuat penumpang dengan jam kerja yang menyesuaikan jadwal kapal penumpang datang.

Pada buruh kontainer mereka bekerja khusus dalam wilayah bongkar muat kontainer, yang dimuat oleh kapal khusus pengangkut barang yang biasanya datang dari jakarta, makassar dan surabaya. Untuk buruh kontainer proses kerja adalah kerja kelompok yang dimana, buruh dibagi menjadi 20 kelompok, perkelompok terdiri dari 25 orang dan dibantu cadangan sebanyak 5 orang, namun dari hasil wawancara dengan buruh

diungkapkan bahwa terkadang jumlah perkelompok meningkat hingga 40 orang. 10 diantaranya tidak tercatat oleh Koperasi TKBM pelabuhan Ambon.

Pada buruh TKBM Pelabuhan Ambon terlihat indikasi adanya ketidakpuasan kerja, terlihat dari 10 wawancara tidak langsung yang dilakukan pada buruh secara acak, dalam wawancara ada beberapa pertanyaan yang di berikan yakni; 1) Sudah berapa tahun buruh bekerja, 2)bagaimana proses kerja buruh di pelabuhan, 3)apakah bekerja sebagai buruh memberatkan, 4) berapa upah yang diterima buruh dan bagaimana proses perhitungannya?, 5)apakah buruh sudah diproteksi oleh asuransi?, 6) bagaimana hubungan dengan mandor dan rekan kerja?, 7) apakah pernah terjadi masalah yang disebabkan oleh mandor?, 8) apakah selama bekerja terdapat masalah dan bagaimana menyelesaikannya?, 9) apakah buruh pernah mencoba mengkritik Koperasi atas tidak diberikannya BPJS?, 10) apakah buruh memiliki niatan keluar dari pekerjaan?

Wawancara dengan sepuluh pertanyaan diatas untuk sepuluh buruh TKBM Pelabuhan Ambon mendapatkan hasil, empat diantara sepuluh buruh mengatakan bahwa pekerjaan sebagai buruh mudah dilakukan dan mengungkapkan tidak ada niatan untuk keluar mencari pekerjaan lain, empat diantaranya mengatakan pekerjaan memang sangat memberatkan dan melelahkan namun tidak ada niat untuk keluar dan dua diantaranya mengatakan ada niatan untuk mengganti pekerjaan sebagai buruh namun masih memikirkan kemampuan yang dia

miliki dan pekerjaan apa yang harus dia jalani nantinya

Kondisi kerja buruh yang tidak memikirkan cuaca (baik musim hujan maupun musim panas) ketika bekerja karena harus mengejar target kerja (yakni 25- 75 kontainer yang harus diselesaikan 2 sampai 3 hari) yang diselesaikan oleh 30 buruh, dan mengakibatkan kelelahan tiap kali bekerja.

Tidak adanya jaminan kesehatan (BPJS) untuk buruh, padahal resiko kerja yang tinggi dan sewaktu-waktu dapat mengakibatkan kecelekaan dalam bekerja serta tidak adanya proteksi untuk buruh dihari tua merupakan suatu fenomena yang terjadi pada buruh Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon, hal ini yang diperkirakan menjadi penyebab penurunan kepuasan dalam bekerja, selain itu upah yang diberikan tidak menentu tergantung dengan jumlah kontainer yang datang, ukuran kontainer ada 2 jenis yakni 40 feet dan 20 feet yang keduanya memiliki pembayaran biaya untuk buruh yang berbeda-beda, untuk 40 feet Rp. 500,000 dan untuk 20 feet Rp. 300,00. Ketika dikerjakan oleh 30 buruh yang umum maka hasilnya perburuh akan mendapat upah dari 1 kontainer 40 feet adalah Rp. 16,500 sedangkan upah dari 1 kontainer 20 feet adalah Rp. 10,000.

Maka ketika dihitung hasil yang didapat tiap bulan oleh seorang buruh dengan pola kerja 2 kapal perbulan yang harus menyelesaikan totalnya 50 - 150 kontainer tiap bulannya, misalnya dalam sebulan buruh bekerja dengan menyelesaikan 100 kontainer (50 kontainer ukuran 40 feet dan 50 kontainer ukuran 20

feet) maka upah yang didapatkan dalam sebulan diperkirakan sebesar Rp. 1,325,000. Dari perkiraan tersebut maka upah buruh dalam sebulan belum memenuhi syarat upah minimum Provinsi Maluku sebesar Rp. 1,775,000,.

Masih tidak adanya BPJS, upah minimum yang belum tercukupi dan kondisi kerja yang kurang baik adalah fenomena yang menimbulkan ketidakpuasan kerja karena kebutuhan akan beberapa hal tersebut tidak terpenuhi, sehingga membuat peneliti tertarik untuk menjadikan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Dependent* atau terikat dengan Variabel *Independent* atau bebas adalah Perilaku Pemimpin.

Hal yang paling menarik dari respon adanya puas /atau ketidakpuasan buruh tersebut juga dipengaruhi oleh perilaku pemimpin mereka dalam hal ini mandor, dimana mandor jarang meminta maupun menjalankan ide dari buruh padahal mandorlah penengah antara hubungan buruh dan pihak Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon. Dalam proses kerja juga terdapat indikasi beberapa mandor tidak terlalu transparan dalam bagian keuangan sehingga banyak buruh dalam wawancara yang menerima saja upah yang diberikan tanpa mengetahui perinciannya secara detail.

Pada dua tahun terakhir ada lebih dari tiga kali mandor di gantikan dengan masalah yang sama yakni, tidak transparansinya upah yang dibagikan dari mandor sendiri, mengingat keluar masuknya buruh tambahan, yang tidak resmi dicatat oleh Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon, merupakan suatu kesempatan untuk seorang mandor yang tidak

jujur untuk memanipulasi upah buruh, hal ini jika dibiarkan saja maka akan menimbulkan masalah yang lebih besar lagi nantinya. Sehingga menjadi faktor yang menarik untuk mengetahui Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja pada buruh TKBM Pelabuhan Ambon.

Keseharian bekerja buruh juga disebabkan oleh persepsi keberhasilan ataupun kegagalan dirinya. Persepsi keberhasilan ataupun kegagalan buruh, ini biasanya kita kenal dengan kendali diri atau *locus of control*, *locus of control* terbagi menjadi dua yakni eksternal dan internal (Robbins, 1996). Dari hasil wawancara terdapat indikasi buruh lebih condong kepada karakter *locus of control* eksternal. *Locus of control* eksternal ini dilihat dari tingkat kesuksesan dalam bekerja dan keseharian kehidupan buruh yang “diam ditempat” artinya, banyak buruh yang sudah bekerja bertahun-tahunpun, masih memiliki kehidupan yang tetap tidak berkembang (tidak mencari pekerjaan yang lain)

Kecenderungan bahwa nasib buruh terdapat di tangan orang lain juga terlihat dari patuhnya buruh terhadap semua kebijakan yang dibuat baik oleh mandor maupun Koperasi TKBM tanpa memberikan masukan seperti halnya kebijakan bahwa buruh tidak diberikan BPJS, hal tersebut menunjukkan bahwa buruh memiliki karakteristik *locus of control* eksternal, kaum eksternal lebih tunduk dan bersedia mengikuti pengarahan (Robbins, 1996).

Peneliti sangat tertantang untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai *locus of control* buruh TKBM Pelabuhan

Ambon. Peneliti juga sangat tertarik mengenai hubungan *moderating* dari *Locus of control* buruh terhadap hubungan perilaku pemimpin dan kepuasan kerja buruh setelah dijabarkan fenomena yang diterangkan di latar belakang. Dari penjabaran diatas menjadi dasar pentingnya judul penelitian yakni *pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja dengan mempertimbangkan locus of control sebagai variabel moderating pada buruh Kontainer Koperasi TKBM pelabuhan Ambon.*

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana perilaku pemimpin yang terdiri dari pemimpin direktif, pemimpin suportif, pemimpin partisipatif dan pemimpin orientasi prestasi di Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon?, 2) Bagaimana kepuasan kerja Buruh Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon?, 3) Bagaimana *locus of control* (*internal* dan *external*) Buruh Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon?4)Apakah perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Buruh Koperasi TKBM Ambon?5)Apakah perilaku pemimpin dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Buruh Koperasi TKBM Ambon.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian perilaku pemimpin dalam kamus besar bahasa indonesia adalah reaksi seseorang yang memimpin terhadap lingkungan dimana dia memimpin. Didalam penelitian ini menggunakan teori *path-goal* dari Vroom (1964) dan

Robert (1971) yang dimana pemimpin meningkatkan motivasi para pengikut dengan memilih perilaku kepemimpinan (direktif, *supportive*, partisipatif, atau berorientasi pada prestasi) yang menyediakan “apa yang hilang” bagi para pegawai dalam jenis altar pekerjaan tertentu. Jadi dalam *path-goal theory*, merupakan tanggung jawab pemimpin dalam meotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan dengan mengarahkan, memandu, dan melatih mereka sepanjang pencapaian tujuan (Wirawan, 2013).

Empat indikator perilaku pemimpin (direktif, *supportive*, partisipatif, atau berorientasi pada prestasi) sesuai dengan teori jalur-tujuan (Robert, 1971). Pada Teori *path-goal* dijelaskan bahwa ada dampak perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja (Luthans, 2006). (Silverhorne, 2001) menyatakan bahwa model *path-goal* menganjurkan kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar; fungsi pertama adalah memberi kejelasan alur (*direktif*) dan Kedua, adalah meningkatkan jumlah hasil (*reward*) bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka (*supportif*) sehingga mampu membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya (Wirawan, 2013). Pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan

bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan teori Herzberg (1959) yakni teori dua faktor, dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau intrinsik *motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut; 1) Faktor motivasi (*Motivation factor*) yakni Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) dan 2) Faktor hygiene (*Hygiene factor*) yakni Faktor hygiene merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia.

Menurut Johan (2002) dalam (Lomanto, 2012) mengemukakan *locus of control* adalah Persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor eksternal individu yang didalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan kerja, serta dihubungkan dengan faktor internal individu

Faktor internal individu didalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan. (Rotter, 1966) mengemukakan bahwa *locus of control* merupakan salah satu variabel

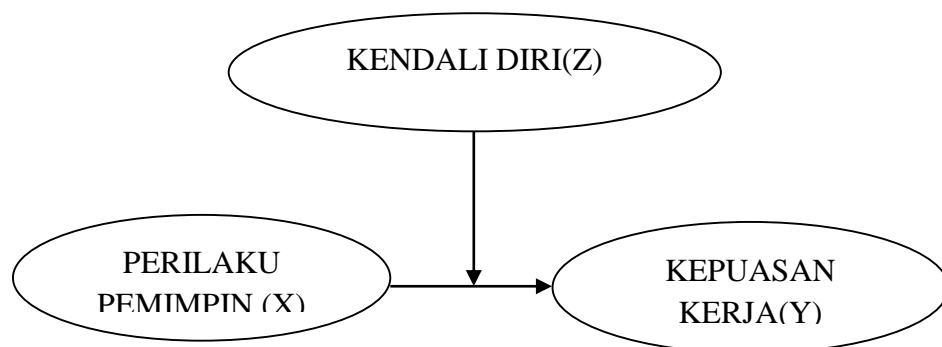
kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* dibedakan menjadi *internal locus of control* dan *external locus of control*.

Menurut Robbins (1996) mengemukakan *locus of control* internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka sedangkan *Locus of control* eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan apabila seorang pemimpin didalam melaksanakan kepemimpinan berperilaku tidak sesuai dengan nilai – nilai organisasi dan karyawan atau bertindak seenaknya saja maka secara

otomatis akan mampu memengaruhi tingkat kepuasan karyawan hal itu menyebabkan tingkat produktifitas menjadi menurun (Setyawan, 2007).F

Faktor kepuasan kerja karyawan menurut Herzberg dalam (Wirawan, 2013) terdapat faktor Prestasi, tantangan pekerjaan dan tanggung jawab yang ketiganya itu membutuhkan *locus of control* internal dari karyawan. Dalam kepribadian seseorang dikenal tempat kedudukan kendali yang dibagi menjadi dua yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 1996) bahwa ketika seseorang masuk dalam kategori *locus of control* eksternal akan cenderung kurang dipuaskan. Adapun kerangka penelitian yang disajikan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pikir yang di kemukakan maka hipotesis yang diambil sebagai berikut; hipotesis pertama, yakni perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Buruh Koperasi TKBM pelabuhan Ambon, hipotesis kedua, yakni perilaku pemimpindan *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Buruh Koperasi TKBM pelabuhan Ambon, dan hipotesis ketiga, yakni *locus of* memoderasi pengaruhperilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja pada Buruh Koperasi TKBM pelabuhan Ambon.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi TKBM pelabuhan Ambon yang beralamat JL. Kom L Yos Sudarso Kompl, Pelabuhan, Ambon, Maluku. Penelitian ini menggunakan kuantitatif yang mengacu pada *context of justification*, Populasi dalam penelitian ini sebanyak 620 orang yang terbagi 20 orang mandor, 500 orang buruh dengan status pekerjaan tetap dan 100 orang buruh dengan status pekerjaan tidak tetap. Kemudian sampel yang didapat setelah menggunakan rumus Slovin adalah 90 buruh.

Jenis data dalam penelitian ini memakai data kuantitatif dan kualitatif sedangkan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data memakai wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik pengukuran variabel menggunakan penilaian skala *linkert* yang kemudian responden akan diberikan lima pilihan jawaban, setiap pilihan adalah sangat setuju (SS), setuju (ST), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), selanjutnya pilihan tersebut akan diberikan skor dan memiliki indikasi dengan variabel penelitian perilaku pemimpin, kepuasan

kerja dan *locus of control* yakni; sangat setuju (SS) skor 5 dengan indikasi sangat tinggi, sampai sangat tidak setuju (STS) skor 1 dengan indikasi sangat rendah.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah rumus korelasi *product moment* (Arikunto, 2006). Sedangkan untuk uji reliabilitas alat pengujian yang digunakan adalah koefisien alpha *cronbach*. Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis dalam beberapa tahap yaitu analisis Univariat dan analisis bivariate.

Analisis univariat dilakukan untuk mendiskripsikan masing – masing variabel menggunakan rentang skala. Sedangkan analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja dengan mempertimbangkan *locus of control* menggunakan regresi sederhana, regresi berganda dan *moderator regression Analysis*. Pengujian untuk penelitian ini menggunakan 3 uji yakni Uji F, Uji t dan uji *moderating*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rentang skala variabel perilaku pemimpin yang terbagi atas pemimpin direktif, pemimpin suportif, pemimpin pemimpin partisipatif dan pemimpin orientasi prestasi dijabarkan secara terpisah sebagai berikut:

Pemimpin direktif adapun rentang skala variabel perilaku pemimpin direkti. Tinggi dan rendahnya pernyataan yang ada pada perilaku direktif menunjukkan bahwa mandor lebih menginformasikan jadwal dari pada jumlah kontainer karena, buruh sering lalai dalam mengingat jadwal kerjanya dikarenakan jadwal kapal yang tidak menentu sehingga membutuhkan mandor untuk menginformasikan jadwal kerja, adapun jumlah kontainer yang tidak terlalu diinformasikan dikarenakan jumlah kontainer tidak terlalu mempengaruhi

apakah buruh akan bekerja atau tidak karena jumlah kontainer sama sekali tidak bisa di ubah dan harus diselesaikan kecuali buruh ingin upahnya berkurang.

Pemimpin Suportif, rata-rata skor rentang skala perilaku pemimpin suportif menunjukkan nilai 395 yang masuk dalam kriteria sangat tinggi untuk pertanyaan X5 mandor selalu menyapa buruh, X6 mandor merupakan orang yang sangat ramah, X7 mandor selalu ada pada waktu kerja, X8 mandor selalu ada pada waktu penyelesaian masalah, hal ini membuktikan bahwa mandor memiliki perilaku pemimpin suportif yakni senantiasa menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap buruh untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

Pemimpin partisipatif, rata-rata skor menunjukkan nilai 370 masuk dalam kriteria yang tinggi untuk pernyataan X9 mandor selalu memimnta pendapat buruh, X10 keputusan mandor selalu berasal dari pendapat buruh, X11 mandor selalu mendengarkan ide buruh, X12 mandor selalu menjalankan ide dari buruh, walau begitu pemimpin partisipatif termaksud paling rendah walaupun masuk pada kriteria yang tinggi, ketika dibandingkan dengan perilaku pemimpin direktif dan suportif membuktikan bahwa mandor memiliki perilaku pemimpin suportif yang rendah artinya mandor jarang meminta dan menggunakan saran-saran buruh dalam rangka mengambil keputusan.

Pemimpin Orientasi prestasi, rata-rata skor skala pemimpin orientasi prestasi menunjukkan nilai 384 yang termasuk kriteria paling tinggi untuk pernyataan X13 mandor selalu menentukan tujuan dalam bekerja, X14 mandor mengkomunikasikan tujuan dalam bekerja, X15 mandor senantiasa mengkomunikasikan tujuannya agar buruh mampu berpartisipasi, dan X16

mandor mampu membuat buruh berpartisipasi dalam menjalankan tujuan yang diinginkan yang bermakna mandor senantiasa memberikan tantangan kerja kepada buruh namun masih kurang respon untuk buruh menjalankannya. Hasil perhitungan rentang skala diperoleh skor rata-rata rentang skala 362 yang berarti bahwa variabel Kepuasan kerja (Y) termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut membuktikan bahwa buruh memiliki kepuasan atas pekerjaan, ganjaran, kondisi kerja, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dan pekerjaan.

Rata-rata skor *locus of control internal* adalah 367 yang masuk dalam kriteria tinggi, menunjukkan bahwa buruh senantiasa memiliki kendali diri internal yang tinggi terbukti dengan kerja keras buruh pada saat menyelesaikan target kerja yang berat, dipengaruhi oleh usia yang matang sehingga lebih serius dalam bekerja untuk kehidupan keluarga walaupun jenis pekerjaan yang tidak berganti dari individu buruh selama bertahun-tahun, namun dari hasil wawancara di ketahui bahwa tidak ditemui seorang buruh yang memiliki anak bekerja sebagai buruh juga sehingga menjelaskan bahwa mereka memiliki kendali diri internal yang baik yakni berusaha untuk keluarganya.

Locus of control external, rata-rata skor *locus of control external* memiliki nilai 255 yang masuk dalam kriteria cukup, membuktikan bahwa buruh berada pada posisi tengah, dimana buruh digolongkan tidak terlalu memiliki *locus of control external*, hal ini berarti buruh senantiasa bekerja keras. Dari hasil rentang skala semua variabel yang juga terdiri dari sub variabel maka untuk memudahkan analisis bivariate, variabel bebas dan variabel moderasi yang dipakai adalah yang memiliki skor tertinggisehingga perilaku pemimpin (X) yang dipakai adalah perilaku pemimpin

direktif dan *locus of control* (Z) adalah *internal*.

Regresi sederhana (pengujian pengaruh perilaku pemimpin (X) terhadap kepuasan kerja (Y) Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan

untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan antara perilaku pemimpin direktif (X) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dilakukan dengan bantuan SPSS *released* 21,0 mendapatkan hasil regresi seperti pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Unstandartzed Coefficients</i>	t hitung	Sig.
Kepuasan kerja	Perilaku Pemimpin	1,040	2,832	0,006
Konstanta : 38,038				
R : 0,289				
R square : 0,084				
Adjusted R square: 0,073				
F : 8,017				

Dari tabel 1 ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut; Konstanta atau *a* bernilai 38,038 mengindikasikan bahwa, jika perilaku pemimpin bernilai 0 atau tidak dijalankan, maka buruh masih langsung akan meningkatkan kepuasan kerja buruh. Koefisien determinasi (R^2), Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen yakni perilaku pemimpin (X) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 9, diperoleh hasil R^2 yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, perilaku pemimpin dalam hal ini mandor yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja buruh. Regresi berganda (pengujian pengaruh

memiliki kepuasan kerja pada saat bekerja, Koefisien regresi bernilai 1,040 mengindikasikan bahwa, jika mandor dalam menerapkan perilaku pemimpin direktif semakin direktif maka secara (koefisien determinasi) sebesar 0,084. Hal ini berarti keragaman variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (perilaku pemimpin) yaitu sebesar 8,4%. Kontribusi perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 8,4%, sedangkan sisanya sebesar 91,6% merupakan kontribusi dari variabel lain perilaku pemimpin (X) dan *locus of control* (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dilakukan dengan bantuan SPSS *released* 21,0 dan mendapatkan hasil regresi seperti pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel. 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Unstandartzed Coefficients</i>	t hitung	Sig.
Kepuasan kerja	Perilaku Pemimpin	0,815	2,388	0,019
	<i>Locus of control</i>	0,448	4,184	0,000
Konstanta : 27,369				
R : 0,487				
R square : 0,237				
Adjusted R square : 0,219				
F : 13,512				

Berdasarkan tabel 2 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: 1). Konstanta atau a bernilai 27,369 mengindikasikan bahwa, apabila variable perilaku pemimpin dan *locus of control* bernilai 0 atau tidak terdapat perilaku pemimpin dan *locus of control* di saat bekerja, maka buruh masih memiliki kepuasan kerja pada saat bekerja. 2). 0,815 adalah koefisien regresi perilaku pemimpin direktif terhadap kepuasan kerja. Mengindikasikan, jika perilaku pemimpin berkaitan dengan pemimpin direktif yang diidentifikasi dalam diri mandor di jalankan semakin direktif maka kepuasan kerja buruh akan meningkat. 3). Koefisien regresi *locus of control internal* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,448. Hal ini mengindikasikan bahwa, jika *locus of control* yang dimaksud *locus of control internal* pada diri buruh semakin tinggi maka kepuasan kerja buruh akan meningkat.

4). Koefisien determinasi (R^2), Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen perilaku pemimpin (X) dan *locus of control* (Z) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Berdasarkan analisis pada tabel diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,237. Hal ini menunjukkan keragaman variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel perilaku pemimpin dan *locus of control* sebesar 0,237.

Dengan kata lain, kontribusi perilaku pemimpin dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja sebesar 23,7%, sedangkan sisanya sebesar 76,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini c) *Moderated Regression Analysis* (Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja dengan moderasi *locus of control*) secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Unstandartzed Coefficients</i>	t_{hitung}	Sig.
Kepuasan kerja	Perilaku pemimpin	-2,043	-1,140	0,258
	<i>Locus of control</i>	-1,052	-1,131	0,261
	Moderasi (X*Z)	0,086	1,623	0,108
Konstanta		: 77,162		
R		: 0,510		
R square		: 0,260		
Adjusted R square		: 0,234		
F		: 10,055		

Berdasarkan pada tabel 3 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut; 1) Konstanta terhadap kepuasan kerja sebesar 77,162 mengindikasikan bahwa, apabila variabel Perilaku pemimpin, *locus of control* dan interaksi *locus of control* dengan perilaku pemimpin bernilai 0 atau perilaku pemimpin dan *locus of control* tidak ada dalam bekerja, maka tingkat kepuasan kerja masih terdapat pada buruh saat bekerja. 2) -2,043 adalah koefisien regresi perilaku pemimpin terhadap Kepuasan kerja. Mengindikasikan bahwa, jika perilaku pemimpin berkaitan dengan pemimpin direktif yang diidentifikasi dalam diri mandor di jalankan semakin direktif maka akan menurunkan kepuasan kerja buruh, 1) -1,052 adalah koefisien regresi *locus of control* terhadap Kepuasan kerja, jika *locus of control internal* yang diidentifikasi dalam diri mandor di jalankan semakin mengarah ke *internal* maka akan menurunkan kepuasan kerja buruh. 3) Koefisien regresi moderasi hasil interaksi antara variabel perilaku pemimpin dan variabel *locus of control* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,086. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa, walaupun *locus of control internal* dan perilaku pemimpin direktif secara sendiri mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun jika ke dua variabel ini berinteraksi untuk mempengaruhi kepuasan kerja justru mampu mendukung pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja. Dan 4) Koefisien

determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besar kontribusi dari *locus of control* (Z) dalam memoderasi pengaruh perilaku

pemimpin (x) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan analisis pada tabel diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan keragaman variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel perilaku pemimpin dengan moderasi *locus of control* sebesar 0,260. Dengan kata lain, kontribusi *locus of control* dalam memoderasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja sebesar 26%, sedangkan sisanya sebesar 74% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Analisis moderasi pada penelitian ini menggunakan perbandingan arah koefisien regresi (b) dari regresi berganda dengan regresi moderasi, sehingga mampu melihat apakah *locus of control* memoderasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja atau tidak, yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Perbandingan Arah

	Nilai (b)	Keterangan
Regresi berganda	0,448	<i>Locus of control</i> tidak memoderasi
Regresi moderasi	0,086	

Koefisien Regresi

Dari table 4, dapat dilihat nilai arah koefisien regresi (b) untuk regresi berganda adalah 0,448 lebih besar dari nilai arah koefisien regresi (b) dari regresi moderasi yang hanya bernilai 0,086, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* tidak memoderasi pengaruh perilaku pemimpin

Pengujian hipotesis ini dilakukan berdasarkan hasil regresi

seederhana, regresi berganda dan regresi moderasi yang memakai variabel perilaku pemimpin direktif sebagai variabel independen, variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan *locus of control internal* sebagai variabel *moderating*. Yang kemudian menggunakan uji yang berbeda untuk tiga hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut; Untuk pengujian hipotesis pertama uji menggunakan Uji F yang mendapatkan hasil nilai F hitung sebesar 8,07 yang kemudian dibandingkan dengan nilai F table yakni 3,10, karena F hitung > F table dan signifikansinya sebesar 0,006 maka hipotesis diterima yaitu perilaku pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja buruh kontainer Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon.

Pengujian Hipotesis Kedua, menggunakan uji F dan Uji t. dimana F hitung sebesar 13,512 sedangkan F table 3,10, Karna F hitung > F table dan signifikansinya 0,000 sedangkan t hitung yang didapatkan adalah untuk perilaku pemimpin nilainya sebesar 2,388 sedangkan untuk *locus of control* nilainya sebesar 4,184 yang dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai T table yakni 1,987 sehingga hasil uji menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu perilaku pemimpin dan *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja buruh kontainer Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon

Pengujian Hipotesis Ketiga untuk memakai Uji F, Uji T dan Uji moderasi (perbandingan koefisien) sebagai berikut; Uji F, berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F yakni F

hitung sebesar 10,055 lebih besar dari F tabel yakni 3,1 dengan signifikansi 0,000.

Dari hasil uji T dimana T hitung untuk perilaku pemimpin sebesar -1,140 lebih kecil dari T tabel 1,987, *locus of control* sebesar -1,131 lebih kecil T tabel 1,987 dan moderasi perilaku pemimpin dan *locus of control* sebesar 1,623 lebih kecil dari t tabel 1,987

Perbandingan arah koefisien terlihat b dari persamaan 2 lebih besar dari b persamaan 3 (0,448 > 0,086) Hal ini menunjukkan bahwa, *locus of control* tidak memoderasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga *locus of control* memoderasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja pada buruh koperasi TKBM pelabuhan ambon di tolak.

KESIMPULAN

Perilaku pemimpin di Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon yang terdiri dari pemimpin direktif masuk dalam kategori sangat tinggi, pemimpin suportif masuk dalam kategori sangat tinggi, pemimpin partisipatif masuk dalam kategori tinggi dan pemimpin berorientasi prestasi masuk dalam kategori sangat tinggi. Kepuasan kerja di Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon masuk dalam kategori tinggi. *Locus of control* di Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon yang terdiri dari *internal* masuk dalam kategori tinggi dan *external* masuk dalam kategori cukup. Perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada buruh kontainer koperasi TKBM Pelabuhan Ambon

Perilaku pemimpin dan *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

pada buruh kontainer koperasi TKBM Pelabuhan Ambon. *Locus of control* tidak memoderasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja pada buruh kontainer koperasi TKBM Pelabuhan Ambon

Berdasarkan simpulan diatas, peneliti mengajukan saran untuk koperasi TKBM Pelabuhan Ambon diharapkan untuk melakukan pengarsipan yang lebih lengkap, serta pelaporan pengupahan yang sistematis untuk jadi pedoman mandor dalam pengupahan agar dapat dipahami oleh anggota buruh, selain itu mandor diharapkan menjadi pihak penengah bagi aspirasi buruh dalam kelompok yang dia pimpin terutama mengenai tidak adanya BPJS Ketenagakerjaan 1)Diharapkan Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon mampu menyediakan BPJS Ketenagakerjaan, pendidikan buta aksara, dan membuat kantin kecil untuk buruh bisa beristirahat. 2) Di harapkan Koperasi TKBM Pelabuhan Ambon mampu memberikan training dan memberikan ruang untuk buruh berorganisasi

Penelitian ini banyak memiliki kekurangan dari rentang waktu penelitian hingga selesai penelitian yang cepat sehingga tidak dapat melihat masalah –masalah berkaitan penelitian ini secara komperensif dan dilihat dari koefisien determinasi terdapat sekitas > 74% variable lain yang tidak bisa dibahas dalam penelitian ini, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya mencari tahu variable apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. Stacey. 1963. "Toward an understanding of inequity", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 67, pp. 422-436.
- Crider, Andrew B, (1983), *Psychology*. Scott, Foresman & Company
- Davis, K, and J.W. Newstrom. 1985. *Organizational Behavior: Human Behavior at work*. Seventh Edition. Mc Graw, Inc. Singapore.
- Dessler Gary. 1986. *Manajemen Personalia*. Edisi III. Erlangga, Jakarta.
- Durrotun, Navisah. 2005. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan", Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2005.
- Engko, Cecilia dan Gudono, 2007. "Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor". SNA X Makassar
- Fajar, Hananto, Setyawan. 2007. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasa Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama Di Karanganyar", Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007.

- Fiedler, Fred E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill, New York.
- Graen, G., M. Novak, and P. Sommerkamp. 1982. "The Effects of Leader-Member Exchange and Job Design on Productivity and Satisfaction: Testing a Dual Attachment Model", dalam *Organizational Behavior and Human Performance*
- Handoko, T. H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Herzberg. 1959. *The Motivation to Work*. New York. John Willey and Sons.
- <http://armilaariawati.blogspot.co.id/2015/03/locus-of-control-lokus-kendali.html>. Februari, 18,2015.
- <http://belajar-kepemimpinan.blogspot.co.id/2008/10/pendekatan-situasional.html> . Maret,06,2016.
- <http://dir.unikom.ac.id/s1-final-project/fakultas-ekonomi/manajemen/2011/jbptunikompp-gdl-tiaraalpin-24668/2-babii.pdf/ori/2-babii.pdf> . Maret,06 , 2016.
- <http://febiolaestalina.blogspot.co.id/2014/07/yuk-kenalan-sama-skala-guttman.html>. Februari,18,2015.
- <http://hanifeljazuly.blogspot.co.id/2010/12/kepemimpinan-karismatik.html> .Maret,06,2015.
- <http://satumaluku.com/2016/01/05/upah-minimum-pekerja-di-maluku-tahun-2016-rp1-775-000/>. Maret, 05, 2015.
- <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/skalo-program-analisis-skala-guttman/> .Februari, 18,2015.
- <http://www.parepos.co.id/ekonomi/item/4341-500-buruh-pelabuhan-di-bpjs-kan> . . Maret, 05, 2016.
- <http://www.slideshare.net/sinollah/6-instrumen-penelitian-15541198> . Maret, 14, 2016.
- <http://ymayowan.lecture.ub.ac.id/files/2012/01/makalah-kelompok-7.pdf> . Maret,06,2016.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Teori_hierarki_kebutuhan_Maslow . Maret, 15, 2016.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Teori_hierarki_kebutuhan_Maslow . Maret, 15, 2016.
- <https://metodepenelitianhlw124a3.wordpress.com/2015/04/14/teknik-membuat-skala/> .Februari, 20,2016.
- <https://muhfathurrohman.wordpress.com/2012/11/14/pendekatan-perilaku-kepemimpinan-behavior-leadership/> . Maret, 05, 2016.
- Huang, Jason and J. Kevin Ford , 2011, *Driving locus of control and driving behaviors: Inducing change through driver training*. Department of Psychology: Wayne State University, USA and Michigan State University, USA
- Jewell, L. N. & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja,Perusahaan, Industri,*

- Dan Organisasi*. ed-2, hal 529. Arcan, Jakarta.
- Johan. R.. 2002. *Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002.
- Likert, R. 1967. *New Patterns of Management*. Mc Graw-Hill Book Company, New York.
- Locke, E.A. 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. John Wiley and Sons, NewYork.
- Luthans, F.1998. *Organizational Behavior*. Seventh Edition, International Edition. McGraw-Hill Companies, Inc, New York.
- Miftah Thoha.2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Moh, As'ad. 1991. *Psikologi Industri*. Ed 4. Liberti, Yogyakarta
- Porter, L.W. 1961. *A Study of perceived need statisfaction in bottom and middle management job*. International Text Book Company, New York.
- Rivai, Veithzal. 2001. "Beberapa Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf (Survei di Bank Pemerintah Bank Mandiri., Bank BRI, Bank BRI dan Bank BTN tahun 2000)". Jurnal Ekonomi Perusahaan, Juli.
- Robert, J. House. 1971. "A path-goal theory of leader effectiveness". Administrative Science Quarterly, Vol.16: 321–339.
- Rotter, J.B. 1996. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control Reinforcement*. Psychological Monographs,. 80, No. 609.
- Silverthorn. 2001. *Human Physiology An Integrated Approach*. Second Edition. Benjamin Cummings, United States of America