

## LOCUS OF CONTROL (LoC), BUDAYA PATERNALISTIK, DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN MUSI BANYUASIN



Oleh :

**Omar Hendro dan Dian Marthin**

Dosen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : Omarhendro@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Locus of Control (LoC), Budaya Paternalistik, dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Musi Banyuasin. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Locus of Control, Budaya Paternalistik, dan Quality of Work Life terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa; 1). Secara parsial, didapatkan hasil bahwa: a). Ada pengaruh yang signifikan Locus of Control terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum), b). Ada pengaruh yang signifikan Budaya Paternalistik terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum), c). Ada pengaruh yang signifikan Quality of Work Life terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum). 2). Secara simultan, didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan Locus of Control, Budaya Paternalistik, dan Quality of Work Life terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).

**Kata Kunci;** *Locus of Control (LoC), Pegawai Negeri Sipil*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah (OTODA) yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, maka tugas dan kewenangan Pemerintah Daerah bertambah pula. Undang-Undang No. 22 tahun 1999 yang merupakan tonggak reformasi dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya pemerintahan daerah, banyak mensinyalir bahwa kinerja pegawai belum banyak mengalami kemajuan yang signifikan. Padahal tujuan utama diterapkannya otonomi daerah antara lain adalah untuk meningkatkan pelayanan publik dan memajukan

perekonomian daerah (Mardiasmo, 2000) dan secara luas adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dilihat dari jumlah penduduknya, kabupaten Musi Banyuasin termasuk kabupaten/kota dengan jumlah penduduk terbanyak ke enam di provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan estimasi jumlah penduduk pertengahan tahun 2013 Kabupaten Musi Banyuasin mencapai 592.400 jiwa (BPS Muba dalam angka 2014). Bertambahnya penduduk dari tahun ke tahun ternyata tidak diikuti dengan pemerataan penyebaran penduduk. Kabupaten Musi Banyuasin yang terdiri dari 14 kecamatan, konsentrasi penduduk sebanyak 13,64 persen terpusat di Kecamatan Sekayu yang merupakan ibukota Kabupaten Musi Banyuasin dimana luas kecamatan sekayu tersebut hanya 4.92 persen dari luas wilayah

kabupaten Musi Banyuasin. Dilain pihak, kecamatan Bayung Lencir yang memiliki luas 33.98 persen dari luas total dihuni oleh 13,28 persen penduduk. Gambaran ini menunjukkan tidak meratanya penyebaran

penduduk. Kepadatan penduduk pada tahun 2013 sebesar 41.53 jiwa per km<sup>2</sup> (42 jiwa per km<sup>2</sup>). Jumlah penduduk di Kabupaten Musi Banyuasin dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Jumlah Penduduk di Kabupaten Musi Banyuasin**

No	Kecamatan	Jumlah Penduduk	Jumlah Desa/Kelurahan	Luas Daerah	Rata-rata penduduk per km <sup>2</sup>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Babat Toman	30 100	13	1 291,00	23,32
2	Plakat Tinggi	25 700	15	247,00	104,05
3	Batanghari Leko	22 100	16	2 107,79	10,48
4	Sanga Desa	31 400	19	317,00	99,05
5	Sungai Keruh	42 400	22	629,00	67,41
6	Sekayu	80 800	14	701,60	115,17
7	Lais	54 300	15	755,53	71,87
8	Sungai Lilin	56 600	15	374,26	151,23
9	Keluang	29 300	14	400,57	73,15
10	Bayung Lencir	78 700	23	4 847,00	16,24
11	Lalan	39 200	27	1 031,00	38,02
12	Lawang Wetan	24 600	15	232,00	106,03
13	Babat Supat	34 900	16	511,02	68,29
14	Tungkal Jaya	42 300	16	821,19	51,51
<b>TOTAL</b>		<b>592 400</b>	<b>240</b>	<b>14 265, 96</b>	<b>41,53</b>

Sumber : BPS, Muba Dalam Angka, tahun 2015

Berdasarkan data tersebut diatas, maka sudah semestinya pemerintah kabupaten Musi Banyuasin benar-benar selektif dalam memilih sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pemerintahan. Diharapkan agar sumber daya manusia yang ada dapat menunjukkan kinerja yang sangat baik dan memiliki kualitas dan kemampuan yang optimal untuk mendukung kinerja yang baik tersebut.

## B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh signifikan *Locus of Control*, Budaya

Paternalistik, dan *Quality of Work Life* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Musi Banyuasin ?

## C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control*, Budaya Paternalistik, dan *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Musi Banyuasin

## II. KAJIAN PUSTAKA

### A. Teori

#### 1. Kinerja

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan

atau ability (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yaitu kinerja =  $f(A \times M \times O)$ . Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

## 2. *Locus of Control*

*Locus of Control* merupakan dimensi kepribadian yang menjelaskan bahwa individu berperilaku dipengaruhi ekspektasi mengenai dirinya (Ghufron et al, 2011). Rotter (dalam Ghufron et al, 2011), menyatakan bahwa *Locus of Control* (LoC) merupakan gambaran keyakinan individu mengenai sumber penentu prilakunya. Menurut Rotter, terdapat empat aspek yang mendasari *Locus of Control*, yaitu potensi perilaku, harapan, P-valuenur penguat, dan suasana psikologis.

## 3. Budaya Paternalistik

Budaya merupakan konsep yang sulit untuk dirumuskan karena ia tidak berwujud, implisit, dan dianggap sudah semestinya ada atau menjadi sesuatu yang baku. Menurut Koberg, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang dibuat atau dikembangkan dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul, apakah masalah yang terkait dengan adaptasi secara eksternal atau masalah integrasi secara internal. Pada tingkat organisasi, budaya merupakan asumsi-asumsi keyakinan (*belief*),

nilai-nilai dan persepsi dari anggota kelompok organisasi yang mempengaruhi dan membentuk sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan. Budaya Paternalistik menurut Gultom dalam Mustikawati, adalah budaya dimana atasan berperan sebagai “bapak” yang lebih tahu akan segala hal, sehingga bawahan merasa tidak enak jika menyampaikan usulan apalagi mengkritik kesalahan atasan.

## 4. Quality of Work Life

Cascio (2003:45) mengatakan bahwa jika organisasi ingin memperbaiki *Quality of Work Life*, maka komponen-komponen yang harus diperhatikan adalah :

- 1) Keterlibatan Pegawai (*Employee Participation*),
- 2) Pengembangan karir. (*Career Development*),
- 3) Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*),
- 4) Kompensasi yang seimbang (*Equitable Compensation*),
- 5) Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job Security*),
- 6) Fasilitas yang didapat (*Wellness*),
- 7) Keselamatan lingkungan kerja (*Save Environment*),
- 8) Penyelesaian masalah (*Conflict Resolution*),
- 9) Komunikasi (*Communication*),

## B. Penelitian Sebelumnya

Komang Adi Kurniawan Saputra (2012) yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderanisasi”. Hasil penelitiannya

menjelaskan bahwa *Locus of Control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal tidak dipengaruhi oleh budaya Tri Hita Karana dalam mencapai kinerjanya. *Locus of Control* internal yang dimiliki oleh auditor internal juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dengan variabel Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderanisasi. Auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal tidak dipengaruhi oleh budaya Tri Hita Karana dalam menentukan tingkat kepuasan kerjanya.

Erdawati (2015), "Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat" menggunakan populasi seluruh pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 46 pegawai. Dalam penelitiannya, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitiannya menyatakan bahwa Locus of Control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Dengan adanya Locus of Control maka peningkatan kinerja pegawai akan terjadi, penelitian ini membuktikan bahwa Locus of Control merupakan karakteristik psikologis sebagai motor penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dalam Locus of Control yang dilakukan dengan baik akan membuat pegawai semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stres dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan cukup tinggi.

Martha Ogotan (2009), "Pengaruh Budaya Paternalistik terhadap Penerimaan

Calon Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Kota Manado" mengambil populasi semua pegawai negeri sipil yang bekerja di Sekretariat Kota Manado yang berjumlah 60 orang dan semua populasi dijadikan responden atau sampel. Instrumen atau alat pengumpul data digunakan kuesioner. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa budaya paternalistik berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan rekrutmen CPNS, sementara hasil analisis korelasi product moment menunjukkan bahwa budaya paternalistik mempunyai hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil sebesar  $\pm 12,3\%$  sedangkan sisanya sebesar  $87,7\%$  ditentukan oleh faktor lain.

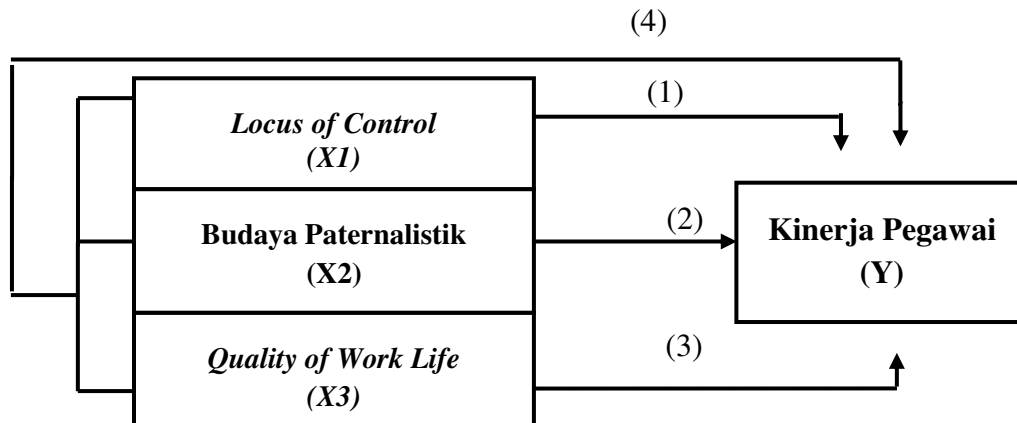
Afrizal, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus, (2012) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life), dan Kompensasi terhadap Loyalitas serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah". Pada penelitiannya populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh cabang Bener Meriah dimana responden diambil dengan teknik sensus dan melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 46 orang. Dan dari hasil pengolahan data menunjukkan 27 orang ( $58,7\%$ ) dijawab setuju tentang lingkungan yang aman dan sadar, dan sebanyak 7 orang ( $15\%$ ) dijawab tidak setuju.

Wenda Chrisienty O, (2015), yang berjudul "Pengaruh Quality of Work Life terhadap komitmen organisasional karyawan di CV. Sinar Plasindo" menggunakan populasi berjumlah 105 karyawan CV. Sinar Plasindo dengan teknik sampling jenuh. Hipotesis penelitian mengemukakan terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen

organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo telah terbukti.

**C. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran teoritis dalam gambar berikut ini :



**Gambar. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

- 1 = Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai
- 2 = Pengaruh Budaya Paternalistik terhadap Kinerja Pegawai
- 3 = Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja
- 4 = Pengaruh Locus of Control, Budaya Paternalistik, dan Quality of Work Life terhadap Kinerja

**D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh *Locus of Control*, Budaya Paternalistik, dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Musi Banyuasin.

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Model Regresi Berganda dan Uji Hipotesis**

**1). Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS for Windows*

*Versi 18.00*, diperoleh hasil pengujian regresi berganda, sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,473	4,552		4,059	,000
	Loc (X1)	,190	,092	,161	2,069	,040
	Budaya (X2)	,586	,111	,402	5,292	,000
	QWL (X3)	,202	,078	,194	2,582	,011

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Persamaan model regresi berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 18,473 + 0,190.X_1 + 0,586.X_2 + 0,202.X_3$$

**2). Nilai Konstanta**

Nilai konstanta (a) sebesar 18,473; artinya apabila tidak terjadi perubahan terhadap variabel *Locus of Control*

( $X_1$ ), Budaya Paternalistik ( $X_2$ ), dan *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) atau sama dengan 0 ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3 = 0$ ), maka Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) adalah sebesar 18,473.

### 3).Pengaruh *Locus of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel *Locus of Control* ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,190 (19,0%); artinya bahwa kontribusi *Locus of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 19,0%; sehingga apabila *Locus of Control* ( $X_1$ ) meningkat sebesar 100%; maka akan meningkatkan Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) sebesar 19,0%. Sebaliknya apabila *Locus of Control* ( $X_1$ ) menurun sebesar 100%, maka akan menurunkan Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) sebesar 19,0%.

### 4).Pengaruh Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,586 (58,6%); artinya bahwa kontribusi Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 58,6%; sehingga apabila Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) meningkat sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) sebesar 58,6%. Begitu juga sebaliknya apabila Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) menurun sebesar 100%, maka akan menurunkan Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) sebesar 58,6%.

### 5).Pengaruh *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,202 (20,2%); artinya bahwa kontribusi *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 20,2%; sehingga apabila *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) meningkat sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) sebesar 20,2%. Begitu juga sebaliknya apabila *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) menurun sebesar 100%, maka akan menurunkan Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) sebesar 20,2%.

#### a. Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 18. tersebut di atas, dapat di lihat bahwa nilai Beta untuk masing-masing variabel, yaitu nilai Beta variabel *Locus of Control* ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,161; nilai Beta variabel Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) sebesar 0,402; dan nilai Beta variabel *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) sebesar 0,194; sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) adalah variabel Budaya Paternalistik ( $X_2$ ).

#### b. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinan dilihat dari nilai *R Square* ( $R^2$ ). Di mana jika nilai *R Square* sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu *Locus of Control* ( $X_1$ ), Budaya

Paternalistik ( $X_2$ ), dan *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y), yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,462 <sup>b</sup>	,214	,199	5,271	1,048

a. Predictors: (Constant), QWL ( $X_3$ ), Budaya ( $X_2$ ), Loc ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

#### Sumber : Hasil Pengolahan Data

*R Square* adalah sebesar 0,214 (21,4%); angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum), dapat dijelaskan oleh *Locus of Control* ( $X_1$ ), Budaya Paternalistik ( $X_2$ ), dan *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) sebesar 21,4%; sedangkan selebihnya sebesar 78,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti iklim organisasi, beban kerja, pendelegasian wewenang, gairah kerja, dan masih banyak faktor-faktor lainnya.

#### c. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji Hipotesis t (Uji Parsial)

##### a) Uji Hipotesis t pada Pengaruh *Locus of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Nilai t-hitung variabel *Locus of Control* ( $X_1$ ) sebesar 2,069; sedangkan nilai t-tabel dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05), dan nilai df ( $n-2$ ) = (164-2) = 162, sebesar  $\pm 1,975$ . Sehingga nilai t-hitung (2,069) > t-tabel (1,975). Sedangkan nilai signifikan (Sig t) adalah (0,040) <  $\alpha$  (0,05), hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **ada pengaruh yang signifikan *Locus of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi**

##### Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).

##### b) Uji Hipotesis t pada Pengaruh Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Nilai t-hitung Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) adalah sebesar (5,292) > t-tabel (1,975). Sedangkan nilai signifikan (Sig t) adalah (0,000) <  $\alpha$  (0,05), hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **ada pengaruh yang signifikan Budaya Paternalistik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).**

##### c) Uji Hipotesis t pada Pengaruh *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y)

Nilai t-hitung *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) adalah sebesar 2,582 > t-tabel (1,975). Sedangkan nilai signifikan (Sig t) adalah sebesar (0,011) <  $\alpha$  (0,05), hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **ada pengaruh yang signifikan *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).**

##### 2) Uji Hipotesis F (Uji Simultan)

Untuk menjawab hipotesis simultan, yaitu ada pengaruh yang signifikan variabel *Locus of Control*, Budaya Paternalistik, dan *Quality of Work Life* secara simultan terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum), maka akan dilakukan uji hipotesis F. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS

for Windows Versi 18.00, diperoleh hasil uji hipotesis F, yaitu sebagai

berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1208,201	3	402,734	14,496	,000 <sup>a</sup>
	Residual	4445,287	160	27,783		
	Total	5653,488	163			

a. Predictors: (Constant), QWL (X3), Budaya (X2), Loc (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber : Hasil Pengolahan Data**

Nilai F-hitung adalah 14,496. Sedangkan F-tabel dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dengan penyebut ( $n-k-1$ ) = (164-3-1) = 160; dan pembilang ( $k$ ) = (3), adalah sebesar  $\pm 2,661$ .

Sehingga nilai F-hitung (14,496) > F-tabel (2,661), sedangkan nilai Sig F sebesar (0,000) <  $\alpha$  (0,05), hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **ada pengaruh yang signifikan Locus of Control (X<sub>1</sub>), Budaya Paternalistik (X<sub>2</sub>), dan Quality of Work Life (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).**

**B. Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Pembahasan tentang Pengaruh Locus of Control Secara Parsial terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum)**

Nilai t-hitung variabel *Locus of Control* (X<sub>1</sub>) sebesar 2,069; sedangkan nilai t-tabel dengan  $\alpha$  = 5% (0,05), dan nilai df ( $n-2$ ) = (164-2) = 162, sebesar  $\pm 1,975$ . Sehingga nilai t-hitung (2,069) > t-tabel (1,975). Sedangkan nilai

signifikan (Sig t) adalah (0,040) <  $\alpha$  (0,05), hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **ada pengaruh yang signifikan Locus of Control (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).**

**2. Pembahasan tentang Pengaruh Budaya Paternalistik Secara Parsial terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum)**

Nilai t-hitung Budaya Paternalistik (X<sub>2</sub>) adalah sebesar (5,292) > t-tabel (1,975). Sedangkan nilai signifikan (Sig t) adalah (0,000) <  $\alpha$  (0,05), hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **ada pengaruh yang signifikan Budaya Paternalistik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).**

**3. Pembahasan tentang Pengaruh Quality of Work Life Secara Parsial terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum)**

Nilai t-hitung *Quality of Work Life* (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 2,582 > t-tabel



(1,975). Sedangkan nilai signifikan (Sig t) adalah sebesar  $(0,011) < \alpha (0,05)$ , hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **ada pengaruh yang signifikan *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).**

#### **4. Pembahasan tentang Pengaruh *Locus of Control*, Budaya Paternalistik, dan *Quality of Work Life* Secara Simultan terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum)**

Nilai F-hitung adalah 14,496. Sedangkan F-tabel dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dengan penyebut  $(n-k-1) = (164-3-1) = 160$ ; dan pembilang  $(k) = (3)$ , adalah sebesar  $\pm 2,661$ . Sehingga nilai F-hitung  $(14,496) > F\text{-tabel } (2,661)$ , sedangkan nilai Sig F sebesar  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **ada pengaruh yang signifikan *Locus of Control* ( $X_1$ ), Budaya Paternalistik ( $X_2$ ), dan *Quality of Work Life* ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja (Y) PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).**

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **A. Simpulan**

1. Secara parsial, didapatkan hasil bahwa:
  - a). Ada pengaruh yang signifikan *Locus of Control* terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum)
  - b). Ada pengaruh yang signifikan Budaya Paternalistik terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum)
  - c). Ada pengaruh yang signifikan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja PNS

pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).

2. Secara simultan, didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan *Locus of Control*, Budaya Paternalistik, dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).

### **B. Rekomendasi**

1. *Locus of Control* terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) perlu ditingkatkan, hal ini tercermin dalam penelitian ini berada ditingkat yang rendah.
- 2). Budaya Paternalistik terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum) perlu dijaga/pertahankan, hal ini tercermin dalam penelitian ini berada ditingkat yang tinggi.
- 3). *Quality of Work Life* terhadap Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum). perlu ditingkatkan, hal ini tercermin dalam penelitian ini berada ditingkat yang rendah.
- 4). Pemerintah Kabupaten MUBA harus selalu berupaya untuk meningkatkan Kinerja PNS pada Kabupaten Musi Banyuasin (SKPD Bidang Administrasi Umum).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrizal, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus., 2012., “ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*), dan Kompensasi terhadap loyalitas serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah”. *Jurnal Ilmu*

- Manajemen, ISSN 2302-0199, volume 1, No. 1.
- Arifin, Z dan Rahayu I.T., 2007. Hubungan Antara Orientasi Religius, Locus of Control dan Psychological Well-Being Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Jurnal Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Melalui <http://ejournal.uin-malang.ac.id>.
- Cascio, Wayne F., 2003. Managing Human Resources: Produktivitas, Quality of Work Life and Profits. 7th Edition Burr Ridge., Irwin Mc Graw Hill
- Chrisienty O, Wenda., 2015. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV. Sinar Plasindo" Agora Vol 3, No. 2.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Jakarta. PT. Indeks
- Dwiyanto, Agus., 2002. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM Yogyakarta.
- Erdawati, 2015., "Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat"., e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 1, ISSN : 2337-3997.
- Flippo, Edwin. 2005. Manajemen Personalial. Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 5. Jakarta. PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000., Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kresnawan, J.D., 2010., Hubungan Antara Locus of Control dengan Strategi Coping Pada Santri Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang. Melalui <http://lib.uin-malang.ac.id>
- Kurnia, Ratnawati. 2010. Pengaruh Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Managerial dengan Budaya Paternalistik dan Komitmen Organisasi sebagai Moderating Variabel,. Ultima Accounting, Vol. 2 No. 2.
- Lock, Aletta., 2005. The Relationship Between Individualistic/Collectivistic Orientation and Organizational Citizenship Behaviour and the Possible Influence of Leadership Style, Work Organization and Management Faculty of Social Science. Erasmus University, Rotterdam. Mardiasmo. 2000. Akutansi Sektor Publik. Yogyakarta., Andi Offset.
- Mathis, Robert L. And Jackson, Jhon H. 2009., Human Resources Management, Jakarta, Salemba Empat.
- Mustikawati, Reni. 1999. Pengaruh Locus of Control dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. Jurnal Bisnis dan Akutansi, Vol. 1 No. 2.

- Nesfvi, Indria. 2008. "Hubungan Antara Locus of Control Dengan Strategi Koping Pada Wanita Menopause Di Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru." Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru.
- Ogotan, Martha., 2009. Pengaruh Budaya Paternalistik Terhadap Pelaksanaan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Kota Manado. *Jurnal Logos Spektrum*, ISSN 1907-316X. Vol. 4, No. 4.
- Peligrini, Ekin K, Terri A Scandura. 2006. Leader Member Exchange (LMX) Paternalism and Delegation In The Turkish Bussiness Culture And Empirical Investigation. *Jurnal of International Bussinesss Studies*.
- Priyatno, Dwi 2009. Mandiri Program SPSS. Yogyakarta. Mediakom.
- Rivai, Veithzal, Sagala E.J., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta, Rajagrafindo Perkasa.
- Saputra, Komang Adi Kurniawan. 2012, Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Akutansi Multiparadigma (Jamal)*, Volume 3, Nomor 1, ISSN 2086-7603, Malang.
- Siagian, P.S., 2004. Teori Pengembangan Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2001., Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2003., Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta Bandung
- Sunyoto. 2013. Metode dan Instrument Penelitian. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Wibowo, 2014., Budaya Organisasi., PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta
- Wibowo, 2014., Manajemen Kinerja., Edisi Keempat., PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.