

Pengaruh Authentic Leadership, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan

Diannata Diofani¹, Rosnaida²

Universitas Asahan, Indonesia

diofanizeus@gmail.com¹, rosnaidasemm@gmail.com²

Submitted: 14th May 2026 | **Edited:** 04th June 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Diofani, D., & Rosnaida, R. (2026). Pengaruh Authentic Leadership, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1244-1258.

ABSTRACT

Employee performance is a key factor in ensuring the effectiveness of public organizations in delivering quality public services. However, differences in leadership practices, employees' perceptions of their work environment, and the effectiveness of internal supervision may influence performance outcomes within government institutions. This study aims to examine the effects of authentic leadership, quality of work life, and internal supervision on employee performance at the Community and Village Empowerment Office of Asahan Regency. A quantitative explanatory approach was employed using a census sampling technique involving all 35 employees of the institution. Primary data were collected through structured questionnaires measured on a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The findings indicate that authentic leadership, quality of work life, and internal supervision each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three independent variables significantly explain variations in employee performance, with an adjusted coefficient of determination of 0.900, indicating that 90.0% of employee performance is explained by the proposed model. These findings highlight the importance of strengthening authentic leadership practices, improving employees' quality of work life, and enhancing internal supervision to support better organizational performance in the public sector.

Keywords: Authentic Leadership, Employee Performance, Internal Supervision, Public Sector, Quality of Work Life

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Aparatur sipil negara dituntut tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga memiliki integritas, profesionalisme, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam upaya mewujudkan tata kelola

pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan, efektivitas pelaksanaan program, serta tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian dalam beberapa tahun terakhir adalah *authentic leadership*. Kepemimpinan autentik menekankan perilaku pemimpin yang jujur, konsisten terhadap nilai-nilai moral, terbuka dalam berkomunikasi, serta mampu membangun hubungan yang dilandasi kepercayaan dengan bawahannya. Pemimpin yang autentik dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik melalui terciptanya hubungan kerja yang positif dan saling percaya (Baquero, 2023; Schoofs et al., 2024).

Selain kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) juga merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pegawai. Kualitas kehidupan kerja mencerminkan kondisi kerja yang memberikan rasa aman, kesempatan berkembang, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta penghargaan yang adil terhadap kontribusi pegawai. Lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologis pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif dengan produktivitas, kesejahteraan, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis (Van Loon et al., 2021; Yasmin & Rahmawati, 2025).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengawasan internal. Dalam organisasi pemerintah, pengawasan internal memiliki fungsi strategis untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan peraturan, standar operasional, serta prinsip akuntabilitas. Pengawasan internal yang efektif mampu meminimalkan penyimpangan, meningkatkan disiplin kerja, memperkuat pengendalian organisasi, serta mendorong pegawai bekerja lebih bertanggung jawab. Dengan demikian, pengawasan internal tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi

juga sebagai instrumen pembinaan yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan desa, pemberdayaan masyarakat, serta pelaksanaan berbagai program pemerintah daerah. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut kinerja pegawai yang tinggi agar berbagai program pembangunan dapat berjalan secara efektif. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Beberapa pegawai masih mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, koordinasi antarbagian belum berjalan secara maksimal, serta terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, masih terdapat variasi persepsi pegawai mengenai keterbukaan pimpinan dalam pengambilan keputusan, kenyamanan lingkungan kerja, serta efektivitas pelaksanaan pengawasan internal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi tantangan yang perlu memperoleh perhatian.

Penelitian mengenai pengaruh authentic leadership, kualitas kehidupan kerja, dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai sebenarnya telah banyak dilakukan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian melaporkan bahwa authentic leadership memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta keterlibatan kerja (Baquero, 2023; Nair et al., 2022), sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan autentik terhadap hasil kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kepercayaan kepada pemimpin, dukungan organisasi, dan karakteristik lingkungan kerja (Du et al., 2021; Jun et al., 2024). Demikian pula, penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja apabila organisasi belum mampu menciptakan sistem kepemimpinan dan pengelolaan kinerja yang efektif (Van Loon et al., 2021).

Berdasarkan telaah tersebut, masih terdapat research gap, yaitu belum banyak penelitian yang menguji secara simultan pengaruh authentic leadership, kualitas kehidupan kerja, dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada organisasi

perangkat daerah, khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji hubungan dua variabel atau menggunakan objek penelitian pada sektor swasta, perguruan tinggi, maupun instansi pemerintah yang berbeda sehingga karakteristik organisasi dan hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasi pada organisasi perangkat daerah dengan karakteristik pelayanan publik yang spesifik.

Atas dasar tersebut, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian model yang mengintegrasikan authentic leadership, kualitas kehidupan kerja, dan pengawasan internal sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintah daerah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi dasar bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kepemimpinan, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan sistem pengawasan internal.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah authentic leadership berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Apakah pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Apakah authentic leadership, kualitas kehidupan kerja, dan pengawasan internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh authentic leadership, kualitas kehidupan kerja, dan pengawasan internal baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

LANDASAN TEORI

Authentic Leadership

Authentic leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan keaslian karakter pemimpin melalui kesadaran diri, integritas moral, transparansi hubungan, dan kemampuan mengambil keputusan secara objektif. Pemimpin yang autentik tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya membangun

kepercayaan, komunikasi yang terbuka, serta hubungan kerja yang sehat dengan pegawai. Kepemimpinan autentik dipandang mampu meningkatkan motivasi, keterikatan kerja, serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya karena pegawai merasa dihargai dan dipercaya (Gardner et al., 2021; Ribeiro et al., 2021).

Menurut Walumbwa et al., authentic leadership memiliki empat indikator utama, yaitu self-awareness, relational transparency, balanced processing, dan internalized moral perspective. Keempat indikator tersebut mencerminkan kemampuan pemimpin dalam memahami dirinya sendiri, menjalin hubungan yang terbuka, mempertimbangkan berbagai informasi secara objektif sebelum mengambil keputusan, serta menjunjung tinggi nilai moral dalam setiap tindakan. Dalam organisasi sektor publik, kepemimpinan autentik diyakini mampu meningkatkan efektivitas pelayanan melalui terciptanya kepercayaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja

Quality of Work Life (QWL) merupakan persepsi pegawai terhadap kualitas lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, sosial, maupun pengembangan karier. Konsep ini tidak hanya menitikberatkan pada kenyamanan tempat kerja, tetapi juga mencakup kesempatan berkembang, keseimbangan kehidupan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang adil, serta hubungan interpersonal yang harmonis. Organisasi yang mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai (Timossi et al., 2020; Kanten & Sadullah, 2021).

Menurut Walton, Quality of Work Life terdiri atas delapan dimensi, yaitu kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang aman, kesempatan mengembangkan kemampuan, kesempatan memperoleh pertumbuhan karier, integrasi sosial, perlindungan hak pegawai, keseimbangan kehidupan kerja, serta relevansi sosial pekerjaan. Dalam penelitian ini, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Pengawasan Internal

Pengawasan internal merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana,

kebijakan, prosedur, dan peraturan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, pengawasan internal tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian untuk mencegah penyimpangan, tetapi juga sebagai mekanisme evaluasi dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Sistem pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten akan membantu organisasi mengidentifikasi berbagai risiko, memperbaiki kelemahan proses kerja, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab (The Institute of Internal Auditors [IIA], 2020; Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan [BPKP], 2021).

Mengacu pada Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), pengawasan internal terdiri atas lima komponen utama, yaitu lingkungan pengendalian (control environment), penilaian risiko (risk assessment), aktivitas pengendalian (control activities), informasi dan komunikasi (information and communication), serta pemantauan (monitoring activities). Kelima komponen tersebut saling berkaitan dalam membangun sistem pengendalian internal yang efektif. Apabila pengawasan internal diterapkan secara objektif, berkesinambungan, dan berorientasi pada perbaikan kinerja, maka pegawai akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas, mematuhi prosedur kerja, serta meningkatkan kualitas hasil pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (COSO, 2020; Lenz & Hahn, 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap ketentuan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik karena berhubungan langsung dengan efektivitas pelaksanaan program dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan (Armstrong, 2022; Aguinis, 2023).

Penelitian ini mengacu pada indikator kinerja pegawai yang dikembangkan oleh Bernardin dan Russell, yang meliputi quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact. Keenam indikator tersebut memberikan

gambaran menyeluruh mengenai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, serta mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Semakin tinggi pencapaian pada setiap indikator tersebut, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar potensi pegawai dapat berkembang secara optimal dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) untuk menganalisis pengaruh Authentic Leadership, Quality of Work Life, dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan. Populasi penelitian berjumlah 35 pegawai, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (census sampling) karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan instansi, serta literatur yang relevan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa setiap indikator layak digunakan sebagai alat ukur penelitian (Hair et al., 2022).

Variabel penelitian terdiri atas Authentic Leadership (X_1), Quality of Work Life (X_2), dan Pengawasan Internal (X_3) sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan indikator yang telah dikembangkan dalam penelitian terdahulu, yaitu Authentic Leadership yang meliputi self-awareness, relational transparency, balanced processing, dan internalized moral perspective; Quality of Work Life yang mengacu pada dimensi Walton; Pengawasan Internal berdasarkan komponen COSO; serta Kinerja Pegawai berdasarkan indikator Bernardin dan Russell. Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial

(uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (Adjusted R^2) dengan tingkat signifikansi 5% untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi Authentic Leadership, Quality of Work Life, Pengawasan Internal, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan. Variabel Authentic Leadership (X_1) memiliki nilai rata-rata sebesar 17,11 dengan rentang skor 14-20 dan standar deviasi 1,778. Variabel Quality of Work Life (X_2) memperoleh nilai rata-rata 12,17, dengan rentang skor 9-15 dan standar deviasi 1,543, sedangkan Pengawasan Internal (X_3) memiliki nilai rata-rata 12,57, rentang skor 10-15, dan standar deviasi 1,650. Sementara itu, Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 25,80, dengan rentang skor 20-30 dan standar deviasi 2,564.

Nilai rata-rata yang relatif mendekati skor maksimum pada seluruh variabel menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang cenderung positif terhadap penerapan authentic leadership, kualitas kehidupan kerja, pengawasan internal, serta tingkat kinerja pegawai. Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata mengindikasikan bahwa variasi jawaban responden relatif rendah atau homogen, sehingga data yang diperoleh cukup representatif untuk digunakan dalam analisis inferensial pada tahap selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 4,263 + 0,454X_1 + 0,423X_2 + 0,685X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Authentic Leadership, Quality of Work Life, dan Pengawasan Internal memiliki koefisien regresi positif terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel independen akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai konstanta sebesar 4,263 mengindikasikan bahwa ketika ketiga variabel independen dianggap konstan, kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 4,263.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, Pengawasan Internal ($\beta = 0,685$) merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh

Authentic Leadership ($\beta = 0,454$) dan Quality of Work Life ($\beta = 0,423$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan pengawasan internal, semakin baik pula kinerja pegawai. Di sisi lain, penerapan kepemimpinan yang autentik dan peningkatan kualitas kehidupan kerja juga berkontribusi positif dalam mendorong pegawai bekerja secara lebih produktif dan bertanggung jawab, sehingga ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji grafik Histogram, pola distribusi residual membentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped curve), sedangkan grafik Normal Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut diperkuat oleh uji statistik Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,970, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil olah data, nilai Tolerance masing-masing variabel adalah 0,285 (Authentic Leadership), 0,249 (Quality of Work Life), dan 0,184 (Pengawasan Internal), sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 3,503, 4,018, dan 5,421. Seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan demikian, masing-masing variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tanpa adanya korelasi yang tinggi antarvariabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatterplot untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Berdasarkan hasil penelitian, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan

di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel Sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	3.124	.004
Authentic Leadership (X1)	3.108	.004
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	2.346	.026
1 Pengawasan Internal (X3)	3.496	.001

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Authentic Leadership memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,108 dengan nilai signifikansi 0,004, lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan autentik, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu membangun kepercayaan, bersikap transparan, dan konsisten terhadap nilai-nilai organisasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Baquero (2023), Gardner et al. (2021), dan Ribeiro et al. (2021) yang menyatakan bahwa authentic leadership mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja pegawai melalui hubungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan integritas.

Variabel Quality of Work Life juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,346 dan nilai signifikansi 0,026. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk berkembang, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Van Loon et al. (2021) dan Yousaf et al. (2022)

yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja melalui terciptanya kesejahteraan dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Selanjutnya, variabel Pengawasan Internal memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,496 dengan nilai signifikansi 0,001, sehingga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang paling besar pada variabel ini mengindikasikan bahwa pengawasan internal merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan yang dilaksanakan secara objektif dan berkesinambungan mampu meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, memperkuat disiplin, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lenz dan Hahn (2021) serta pedoman BPKP (2021) yang menegaskan bahwa sistem pengawasan internal yang efektif merupakan instrumen penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja organisasi sektor publik.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel Authentic Leadership, Kualitas Kehidupan Kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	103.330	.000 ^a
	Residual	31		
	Total	34		

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah Authentic Leadership, Quality of Work Life, dan Pengawasan Internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 103,330, lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,92, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Authentic Leadership, Quality of Work Life, dan Pengawasan Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kepemimpinan yang autentik, kualitas kehidupan kerja yang baik, serta sistem pengawasan internal yang

efektif. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai, serta memperkuat akuntabilitas pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan Van Loon et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta didukung oleh Lenz dan Hahn (2021) yang menjelaskan bahwa efektivitas pengawasan internal berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan sistem pengendalian dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dengan demikian, penerapan ketiga faktor tersebut secara terpadu menjadi strategi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi sektor publik.

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.900	.810

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel Authentic Leadership, Quality of Work Life, dan Pengawasan Internal dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,900, yang menunjukkan bahwa 90,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, 10,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, maupun variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan Authentic Leadership, peningkatan Quality of Work Life, dan pelaksanaan Pengawasan Internal merupakan faktor-faktor yang memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan. Dengan demikian, model penelitian yang dikembangkan memiliki tingkat kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang autentik, kualitas kehidupan kerja yang baik, dan pengawasan internal yang efektif. Ketiga aspek tersebut berperan dalam membangun lingkungan kerja yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi melalui kepemimpinan yang berintegritas, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem pengendalian yang berjalan secara konsisten.

Implikasi teoritis dari penelitian ini memperkuat penerapan Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa pegawai akan memberikan kontribusi dan kinerja yang lebih baik ketika organisasi memberikan perlakuan yang positif melalui kepemimpinan yang autentik, kualitas kehidupan kerja yang memadai, dan pengawasan internal yang objektif. Hasil penelitian ini juga memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik dengan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan perlu memperkuat program pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada transparansi, integritas, dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan kompetensi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Penguatan sistem pengawasan internal juga perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui evaluasi, pembinaan, dan monitoring terhadap pelaksanaan tugas agar disiplin, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2023). *Performance Management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (7th ed.). Kogan Page.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2021). *Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. BPKP.
- Baquero, A. (2023). *Authentic leadership, employee work engagement, trust in the leader, and workplace well-being: A moderated mediation model*. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1403-1424.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2020). *Internal Control-Integrated Framework: Executive Summary*. COSO.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2019). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 13(1), 479-516.
- Du, J., Ma, E., Lin, X., & Wang, Y. C. (2021). Authentic leadership and engaging employees: A moderated mediation model of leader-member exchange and power distance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 63(4), 490-505.
- Gardner, W. L., Karam, E. P., Alvesson, M., & Einola, K. (2021). Authentic leadership theory: The case for and against. *The Leadership Quarterly*, 32(6).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Kanten, P., & Sadullah, O. (2021). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *European Management Review*, 18(2), 213-226.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). The power of empowering leadership: Allowing and encouraging followers to take charge of their own jobs. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1865-1898.
- Kock, N. (2020). *WarpPLS User Manual: Version 7.0*. ScriptWarp Systems.
- Lenz, R., & Hahn, U. (2021). A synthesis of empirical internal audit effectiveness literature pointing to new research opportunities. *Managerial Auditing Journal*, 36(1), 1-27.
- Nair, B. P., Prasad, T., & Nair, S. K. (2022). Authentic leadership and team members' outcomes: A cross-level and multi-level analysis. *Management and Labour Studies*, 47(2), 165-182.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2020). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Pratama, N., dkk. (2024). Peran organizational citizenship behavior (OCB): Authentic leadership dan employee engagement terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2).
- Pratiwi, E., dkk. (2019). *Quality of Work dan Komitmen Organisasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rahandri, D., dkk. (2024). *Good Corporate Governance*. Minhaj Pustaka.
- Retnowati, E., dkk. (2023). Pengaruh modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1).
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Semedo, A. S. (2021). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1124-1143.

- Riskawati, dkk. (2023). Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 7(1).
- Saputra, I., dkk. (2025). Pengaruh authentic leadership, kemampuan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Livingstone Café & Bakery Petitenget. *Jurnal Emas*, 6(3).
- Schoofs, L. K., Maunz, L. A., & Glaser, J. (2024). Multi-level effects of authentic leadership on self-actualization at work: The mediating roles of authentic followership and basic psychological need satisfaction. *Current Psychology*, 43(16), 14494-14505.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- The Institute of Internal Auditors. (2020). *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*. The Institute of Internal Auditors.
- Timossi, L. S., Pedroso, B., Francisco, A. C., & Pilatti, L. A. (2020). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2049.
- Van Loon, N. M., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85.
- Yasmin, H. P., & Rahmawati, R. (2025). The role of authentic leadership in work life balance and employee performance with mediated employee engagement. *Quantitative Economics and Management Studies*, 6(1), 1-15.
- Yousaf, S., Rasheed, M. I., Hameed, Z., & Luqman, A. (2022). Occupational stress and quality of work life: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 13.