PENGARUH PENGAWASAN KERJA, KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD AROSUKA SOLOK

Yulihardi[1)*], Rina Febriani[2)], Chandra Syahputra[3)], Mya Yuwanita Suhanda[4)], Aprilia Windi[5)]
1,2,3,4) Dosen (Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah Padang)
5) Mahasiswa (Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah Padang)

ABSTRAK: Permasalahan penurunan kinerja perawat di RSUD Arosuka Solok membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi 127 orang perawat dengan sampel sebanyak 96 orang. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala Likert. Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi program SPSS dari uji t diperoleh variabel pengawasan kerja dengan thitung 3,172 dan nilai (sig = 0,002<0,05), dengan df = 96 – 4 = 92 maka diperoleh ttabel sebesar 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 3,172 > 1,661 artinya Ha diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Arosuka Solok. Variabel kepemimpinan autentik dengan thitung 2,428 dan nilai (sig = 0,017<0,05), dengan df = 96 – 4 = 92 maka diperoleh ttabel 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 2,428 > 1,661 artinya Ha diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Arosuka Solok. Variabel komitmen kerja dengan thitung 2,368 dan nilai (sig = 0,020), dengan df = 96 – 4 = 92 maka diperoleh ttabel sebesar 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 2,368 > 1,661 artinya Ha diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Arosuka Solok. Hasil uji F probabilitas signifikan F diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel 14,089 > 2,704 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (<0,05) sehingga penelitian ini variabel independen secara bersama berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,315. Artinya variabel pengawasan kerja, kepemimpinan autentik dan komitmen kerja mempengaruhi kinerja perawat RSUD Arosuka Solok adalah 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kinerja Perawat, Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik, Komitmen Kerja)

ABSTRACT: *The problem of declining performance of nurses at Arosuka Solok Regional Hospital made me interested in conducting research with the aim of finding out the influence of work supervision, authentic leadership and work commitment on the performance of nurses at Arosuka Solok Regional Hospital. This type of research is quantitative research, with a population of 127 nurses with a sample of 96 people.Research data collection techniques through questionnaires with a Likert scale. Based on the calculation results of the SPSS program application from the t test, the work supervision variable was obtained with a calculated t of 3.172 and a value of (sig = 0.002 <0.05), with df = 96 – 4 = 92, a t table of 1.661 was obtained. From the results above it can be seen that t count > t table or 3.172 > 1.661 meaning that Ha is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that work supervision has a significant positive effect on the performance of nurses at Arosuka Solok Regional Hospital. Authentic leadership variable with t count of 2.428 and value (sig = 0.017 <0.05), with df = 96 – 4 = 92, the t table is 1.661. From the results above it can be seen that t count > t table or 2.428 > 1.661 meaning that Ha is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that authentic leadership has a positive and significant effect on the performance of nurses at Arosuka Solok Regional Hospital. Work commitment variable with t count of 2.368 and value (sig = 0.020), with df = 96 – 4 = 92, the t table is obtained at 1.661. From the results above it can be seen that t count > t table or 2.368 > 1.661 meaning that Ha is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that work commitment has a significant positive effect on the performance of nurses at Arosuka Solok Regional Hospital.The results of the F test with significant probability F show that the calculated F value > F table 14.089 > 2.704 with a significant value of 0.000 (<0.05) so that in this*

study the independent variables jointly influence the dependent variable. The coefficient of determination obtained was 0.315. This means that the variables of work supervision, authentic leadership and work commitment influence the performance of nurses at Arosuka Solok Regional Hospital by 31.5% while the remaining 68.5% is influenced by other variabless.

***Keywords**: Nurse Performance, Work Supervision, Authentic Leadership, Work Commitment*

A. PENDAHULUAN [Times New Roman 11 bold]

Industri Rumah Sakit pada dasarnya merupakan kumpulan dari berbagai unit pelayanan. Berbagai unit tersebut terdiri dari sekelompok individu yang berusaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Individu yang berada dalam unit di industri rumah sakit pada dasarnya unik dan dinamis. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam industri rumah sakit menjadi area kelola yang kompleks dan harus selalu mengikuti perkembangan untuk dapat memuaskan keinginna pasien. Sumber daya manusia yang ada di rumah sakit meliputi tenaga kesehatan medis seperti dokter dan juga ada paramedis meliputi perawat dan bidan, lalu tenaga paramedis non keperawatan seperti apoteker, farmasi, analisis kesehatan, analisis labor, rekam medis, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, gizi, fisioterapi, radiologi, anestesi, dan psikologi. Dan pada non medis terdapat administrasi rumah sakit, akuntansi, komputer, pemulasan jenazah dan lain sebagainya diluar tenaga kesehatan. Menurut Eri Susan (2019:956) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapat karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja menurut Rismawati (2018: 2) merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kuliatas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkanoleh organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang didasarkan atas norma dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (Bangun, 2018 : 229).

Rumah sakit juga telah menetapkan standar kinerja karyawan. Berikut merupakan standar nilai kinerja karyawan :

Tabel 1. 1
Standar Nilai Kinerja Karyawan

NO	Nilai	Kategori
1	≥ 91	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang baik
5	≤50	Buruk

Sumber : RSUD Arosuka Solok

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka Solok juga melakukan penilaian kinerja karyawan melalui beberapa pendekatan. Dari penilaian kinerja karyawan masing-masing poin guna untuk mengetahui kriteria baik, kurang atau cukup penilaian kinerja nya. Dapat dilihat penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Solok pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja karyawan Pada RSUD Arosuka Solok Tahun 2020 sd 2022

No	Faktor	Tahun		
		2020	2021	2022

1	Disiplin	81,5	82,7	81,5
2	Orientasi pelayanan	76,0	79,1	79,9
3	Pengembangan karir	68,8	69,3	67,6
4	Integritas	79,2	79,2	78,8
5	Kerjasama	89,0	84,0	81,5
6	Lingkungan kerja	69,2	70,4	68,8
7	Tanggung jawab	82,5	81,4	83,6
8	Komitmen	88,8	89,2	83,2
Total Rata		**79,37**	**79,41**	**78,11**
Klasifiksasi Kinerja		**Baik**	**Baik**	**Baik**

Sumber : RSUD Arosuka Solok

Dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas perbandingan penilaian kinerja dari tahun 2020 sampai 2022 terjadi kenaikan dan juga penurunan. Dimana pada tahun 2020 rata-rata kinerja karyawan yaitu 79,37% naik menjadi 79,41% pada tahun 2021 dan pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 78,11%.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya adalah pengawasan. Menurut Handoko (2017:357) pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan salah satu faktor penting bagi kinerja, karena melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal. Adapun indikator pengawasan menurut Busro (2018:155) adalah mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar, tepat waktu, biaya yang efektif, tepat akurat dan dapat diterima oleh yang bersangkutan.

Pengawasan juga berhubungan dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka Solok, yaitu semenjak adanya peraturan pemerintah tentang absensi dengan menggunakan sidik jari, perawat juga berupaya memenuhinya saat absensi masuk dan pulang. Kondisi keluar kantor disaat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak terkait dengan tugas masih terjadi dikalangan pegawai. Hal tersebut merupakan masalah rendahnya pengawasan kerja dalam hal kedisiplinan. Dapat dilihat tabel persentase kehadiran perawat Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Solok pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1. 3
Tabel Absensi Perawat RSUD Arosuka Solok
Periode Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Perawat	Absensi					
			Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Terlambat		
						1menit	2menit	3menit
1	Januari	110	2	3	1	18	15	4
2	Februari	119	4	5	2	15	23	7
3	Maret	119	3	3	6	29	12	9
4	April	120	7	9	5	14	18	2
5	Mei	129	6	8	4	21	13	9
6	Juni	129	5	4	7	26	10	-
7	Juli	129	4	2	3	25	-	5
8	Agustus	129	4	6	5	19	17	11
9	September	128	2	5	4	27	12	8
10	Oktober	128	7	9	6	29	14	6
11	November	127	3	4	1	32	6	3
12	Desember	127	5	3	4	29	18	-
Total			52	61	48	288	160	64

Sumber :RSUD Arosuka Solok Tahun 2022

Dari tabel 1.3 di atas mengenai data absensi yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan perawat RSUD Arosuka Solok cukup tinggi di setiap bulannya, sehingga pada keterlambatan di satu menit mencapai 288 kali. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan November hingga mencapai 32 kali. Kemudian pada tabel keterangan sakit terdapat 61 orang dan izin mencapai total 52

orang selama satu tahun. Dapat dilihat juga pada tabel tanpa keterangan terdapat total 48 orang selama satu tahun. Melihat hal tersebut maka pengawasan terhadap karyawan harus ditingkatkan lagi karena kesadaran akan disiplin bekerja ini yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selain pengawasan kerja, kepemimpinan autentik juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Avolio *et al* dalam Rahman Muhammad Ihsan (2021) kepemimpinan autentik adalah pendekatan kepemimpinan yang berorientasi asosiasi positif yang menekankan pada integrasi perilaku, kesadaran diri, konsistensi, kejujuran dan transparansi. Sedangkan menurut Ronaldo dalam Handayani dkk (2022) mendefinisikan pemimpin autentik merupakan pemimpin yang sadar diri, terbuka dalam menjalankan proses yang seimbang, mempromosikan iklim etis dan menumbuhkan transparansi relasional dengan pengikut mereka. Dari beberapa defenisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang berlaku positif dan menerapkan atau menumbuhkan kesadaran diri terhadap karyawan, menerima masukan dari bawahan yang di bangun atas landasan etika. Adapun indikator dari kepemimpinan yaitu : *Self awereness* (kesadaran diri), *relational transparency* (transparansi relasional), *balanced processing* (pengolahan seimbang), *internalized moral perspective* (perspektif moral internal).

Komitmen juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena komitmen memiliki peranan yang cukup penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Menurut Samsuddin (2018:61) komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Busro (2018:72) Komitmen Organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada di perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Adapun menurut Budiharto dalam Rasmulia (2020) komitmen mengandung arti sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif, karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Menurut Shaleh (2018:51) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut ; Adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan karyawan dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi.

Berikut penulis juga menampilkan rekapitulasi tenaga keperawatan RSUD Arosuka Solok berdasarkan jenjang pendidikan pada tahun 2022.

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Tenaga Keperawatan RSUD Arosuka Solok Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2022

Jenjang Pendidikan Tenaga Keperawatan	Jenis Pegawai		Jumlah
	Jumlah ASN	Jumlah Honor	
D-3	26	53	79
D-4	-	-	-
S-1	-	2	2
S-2	2	-	2
Profesi	31	13	44
Total	59	68	127

Sumber : RSUD Arosuka Solok Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat kita lihat bahwa rekapitulasi tenaga keperawatan RSUD Arosuka Solok ada dari berbagai jenjang pendidikan dan juga terbagai menjadi dua jenis pegawai yaitu ASN dan honorer. Diantaranya pada jenjang pendidikan D3 jumlah ASN sebanyak 26 orang dan jumlah honorer sebanyak 53 orang. Dan di S1 hanya ada pegawai honorer sebanyak orang dan di S2 hanya ada pegawai ASN sebanyak 2 orang dan di Profesi terdapat sebanyak 31 orang ASN dan 13 orang honorer. Maka jumlah tenaga keperawatan yang ASN adalah 59 orang dan honorer sebanyak 68 orang. Dan jumlah keseluruhannya adalah sebanyak 127 orang.

KAJIAN TEORI

Kinerja Perawat

Kinerja menurut Rismawati (2018: 2) merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sedangkan menurut Menurut Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kuliatas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkanoleh organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang didasarkan atas norma dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (Bangun, 2018 : 229). Sedangkan menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Selain itu kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2018:208-209). Menurut Sangadji (2018: 351) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Sangadji dan Sopiah (2018:351) ada 5 indikator kinerja karyawan, yaitu: Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan, Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya oraganisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dan Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap oraganisasi. Adapun menurut Amir (2018:123) menyatakan "indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupaun yang akan terjadi pada perusahan tersebut.

Pengawasan Kerja

Busro (2018:142) berpendapat bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan pekerja agar dapat menaati peraturan yang berlaku dan bekerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Fahmi (2017:152) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Pengawasan merupakan suatu kegiatan pengamatan yang sistematis dimulai dari tahap menentukan standar yang akan dicapai, mengukur pelaksanaan, serta menentukan kesenjangan antara pelaksanaan dan standarnya, sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan direncanakan (Murdick,2017:103). Menurut Rohaman (2018: 187) pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk memastikan bahwa pekerjaan- pekerjaan di lapangan telah sesuai dengan perencanaan dan mencapai hasil yang dikehendaki.

Adapun indikator pengawasan menurut Busro (2018:155) yaitu, mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar yaitu proses pelaksanaan pengawasan dengan melihat kegiatan-kegiatan tersebut benar atau tidak untuk dilakukan pengawasan, tepat waktu yaitu suatu informasi harus dikumpulkan, disampaikan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera, biaya yang efektif yaitu suatu pelaksanaan pengawasan harus di perhatikan biaya yang digunakan agar lebih efektif dan efisien, tepat akurat yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan pengawasan harus akurat dan dapat diterima oleh yang bersangkutan yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan pengawasan harus dapat diterima oleh yang bersangkutan agar berjalan lebih efisien.

Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan autentik menurut Avolio et al dalam Rahman Muhammad Ihsan (2021) adalah pendekatan kepemimpinan yang berorientasi asosiasi positif yang menekankan pada integrasi perilaku,

kesadaran diri, konsistensi, kejujuran dan transparansi. Sedangkan menurut Ronaldo dalam Handayani (2022) mendefinisikan pemimpin autentik merupakan pemimpin yang sadar diri, terbuka dalam menjalankan proses yang seimbang, mempromosikan iklim etis dan menumbuhkan transparansi relasional dengan pengikut mereka. Adapun menurut Haryokusumo dalam Hety (2021) kepemimpinan autentik dapat didefinisikan sebagai proses membangun legitimasi atau kebijakan pemimpin melalui hubungan jujur, menghargai masukan terhadap bawahan, serta dibangun berdasarkan landasan etika. Walumbwa *et al* dalam Winbaktianur (2019) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif.

Adapun indikator kepemimpinan autentik menurut Walumbwa et al dalam Winbaktianur dan Sutono (2019) yaitu *Self awereness* (kesadaran diri) cara seseorang memandang dan memahami dirinya sendiri dari waktu kewaktu. Selain itu memahami akan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki. Hal ini mencakup mendapatkan wawasan mengenai dirinya berdasarkan sudut pandang orang lain, *Balanced processing* (pemrosesan yang seimbang) menunjukkan seorang pemimpin yang secara obyektif menganalisis semua informasi dan data yang ada secara relevan sebelum mengambil keputusan. Misalnya seorang pemimpin ketika akan mengambil keputusan melihat dari berbagai sudut pandang serta menganalisis berbagai informasi terlebih dahulu, *Relational transparency* (relasi yang transparan) Persepsi pengikut terhadap perilaku pemimpin yang menampilkan dirinya secara asli dalam berinteraksi dengan orang lain, bukan pencitraan diri maupun pendistorsian diri. Misalnya seorang pemimpin yang menampilkan sifatnya secara alami dan tanpa dibuat-buat dengan maksud pencitraan dan *Internalized moral perspective* (perspektif moral yang diinternalisasi) merupakan gambaran bawahan terhadap atasan mengenai internalisasi dan regulasi diri, artinya adalah apabila atasan membuat suatu keputusan maka keputusan tersebut sesuai dengan regulasi diri atau tidak bertentangan dengan nilai moral yang dianutnya. Misalnya pemimpin yang ketika mengambil keputusan berdasarkan standar nilai moral/etika yang telah ditetapkan.

Komitmen Kerja/Organisasi

Menurut Samsuddin (2018:61) komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Priansa (2018:234) komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Menurut Busro (2018:72) Komitmen Organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada di perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Menurut Shaleh (2018:51) indikator komitmen organisasi yaitu adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi, adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hiupnya.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Sakti Nasution dan Hazmanan Khair (2022) dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organization Citizenship Behavior* Pada Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatra Utara" yaitu pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementrian Agama Sumatra Utara.

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rahman Muhammad Ihsan (2021) dengan judul "Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Autentik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan" yaitu Authentic Leadership atau kepemimpinan autentik mempengaruhi secara langsung Employee performance atau kinerja karyawan, yang

menyatakan bahwa diperkuatnya gaya kepemimpinan autentik pada PT.Polychemie asia pacific permai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, Karena dengan posisi kepemimpinan yang baik dan benar akan memberikan impact yang baik untuk kinerja karyawan.

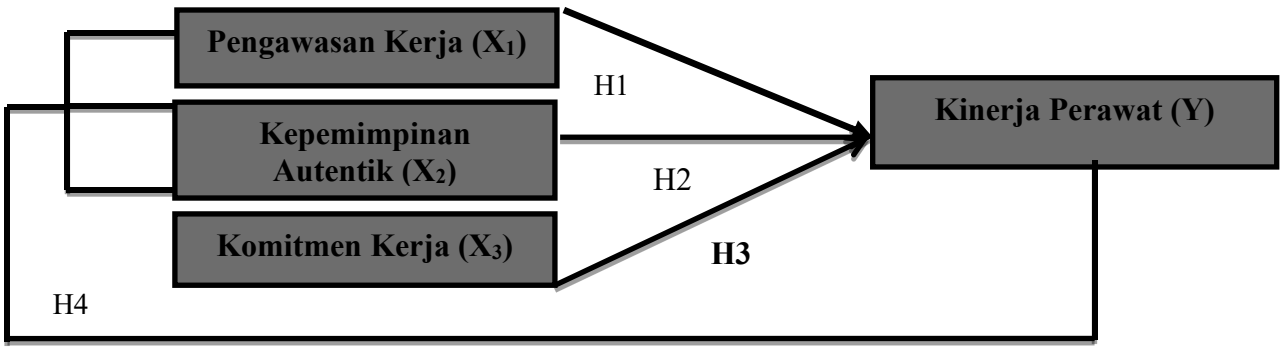
Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Sumarni dan Andri Pramuntadi (2019) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul" menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat sebesar 0,579 dan signifikan dan berhubungan positif. Oleh sebab itu, keterlibatan perawat dalam bekerja merupakan derajat sejauh mana seseorang melakukan pekerjaan dan menganggap tingkat kerjanya yang dipresepsikan sebagai penting untuk harga diri perawat dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja dilakukan dan peduli dengan jenis kerja tersebut.

Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Autentik, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hereyanti dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP)" yaitu Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan PT.Kalimantan Prima Persada (KPP). Hal ini memberikan makna jika Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan secara simultan pada Karyawan PT.Kalimantan Prima Persada (KPP) semakin baik (positif), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan pada Karyawan PT.Kalimantan Prima Persada (KPP) secara simultan kurang baik (negatif), maka Kinerja Karyawan semakin menurun. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rahman Muhammad Ihsan (2021) yaitu authentic leadership (kepemimpinan autentik), discipline (disiplin), motivatioan (motivasi), career development (pengembangan karir) yang baik secara simultan atau bersama-sama dapat meningkatkan employee performance (kinerja karyawan), hal ini menunjukkan semakin baik authentic leadership (kepemimpinan autentik), discipline (disiplin), motivatioan (motivasi), career development (pengembangan karir) maka akan meningkatkan employee performance (kinerja karyawan). Melalui penerapan kepemimpinan autentik, motivasi kerja, dan pengembangan karir yang jelas secara simultan dan menyeluruh dapat memberikan efek positif bagi kinerja karyawan.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018:63), penelitian assosiatif merupakan suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian ini dilakukan untuk meneliti tentang Pengaruh Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui seberapa baik suatu instumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dan mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen adalah valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan pengukuran itu valid, yang berarti instrumen tersebut digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Model untuk menguji validitas adalah korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS , dimana bila r hitung nilainya negatif atau kecil dari r table (untuk n=30 r table=0,361) maka instrumen tersebut tidak valid dan sebaliknya bila nilainya positif > r table, maka instrumen tersebut valid. Berikut hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian.

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kinerja perwat dengan pendekatan koefisisen korelasi untuk nilai n=30 r_{tabel} = 0,361 melalui korelasi pearson yang disajikan pada table 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Item Peryataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya bekerja berdasarkan prosedur-prosedur kerja	0,563	0,361	Valid
2.	Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang dihasilkan	0,435	0,361	Valid
3.	Bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	0,410	0,361	Valid
4.	Target yang dibuat/diterima sangat menantang namun realistis	0,459	0,361	Valid
5.	Saya menyelesaikan target, tepat waktu	0,471	0,361	Valid
6.	Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang dihasilkan karena tepat waktu	0,477	0,361	Valid
7.	Saya dapat menetapkan prioritas pekerjaan sehingga saya dapat menyelesaikan tepat waktu	0,470	0,361	Valid
8.	Saya harus memaksimalkan kemampuan saat bekerja	0,477	0,361	Valid
9.	Saya berusaha untuk memperbarui keterampilan sesuai dengan pekerjaan saya	0,518	0,361	Valid
10.	Saya harus mengasa kemampuan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu	0,501	0,361	Valid

Sumber: lampiran hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat dilihat semua item variabel kinerja perawat dari 1-10 adalah valid, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel pengawasan kerja dengan pendekatan koefisisen korelasi untuk nilai n=30 r_{table} = 0,361 melalui korelasi pearson yang disajikan pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja (X_1)

No	Item Peryataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan lansung kepada pegawainya.	0,484	0,361	Valid
2.	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai	0,443	0,361	Valid
3.	Dengan adanya pengawasan pekerjaan, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0,421	0,361	Valid
4.	Apa bila pegawai melakukan penyimpangan dalam bekerja, maka akan dilakukan evaluasi dengan secepatnya.	0,413	0,361	Valid
5.	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah di tetapkan	0,640	0,361	Valid
6.	Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program dan secara bertahap	0,668	0,361	Valid
7.	Pengawasan dilakukan dengan akurat tanpa membeda-bedakan antara pegawai satu dengan yang lainnya.	0,564	0,361	Valid
8.	Dengan adanya pengawasan yang baik, maka dapat menyelesaikan permasalaha yang ada.	0,528	0,361	Valid
9.	Pengawasan yang diberikan atasan menjadikan setiap pegawai memiliki tanggung jawab.	0,600	0,361	Valid
10.	Dengan ada pegawasan yang efektif, orgaisasi dapat berjalan dengan baik.	0,573	0,361	Valid

Sumber: lampiran hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka dapat dilihat semua item variabel Pengawasan kerja dari 1-10 adalah valid, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kepemimpinan autentik dengan pendekatan koefisisen korelasi untuk nilai n=30 r_{tabel} = 0,361 melalui korelasi pearson yang disajikan pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4. 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Autentik (X_2)

No	Item Peryataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pemimpin saya mengakui ketika dia melakukan kesalahan	0,535	0,361	Valid
2.	Pemimpin saya mengatakan dengan jelas apa yang dia maksud	0,404	0,361	Valid
3.	Pemimpin saya mendorong semua orang untuk menyampaikan isi pikiran	0,400	0,361	Valid
4.	Pemimpin saya mengatakan kepada saya tentang kebenaran yang sulit diungkapkan	0,587	0,361	Valid
5.	Pemimpin saya menganalisis data yang relevan sebelum membuat keputusan	0,436	0,361	Valid
6.	Pemimpin saya mendengarkan dengan seksama berbagai pendapat sebelum sampai pada suatu kesimpulan	0,530	0,361	Valid
7.	Pemimpin saya dapat membuat keputusan yang sulit sesuai dengan standar etika yang tinggi	0,438	0,361	Valid
8.	Pemimpin saya meminta sebuah pendapat yang menentang posisinya yang stabil	0,530	0,361	Valid

Sumber: lampiran hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dapat dilihat semua item variabel kepemimpinan autentik dari 1-8 adalah valid, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel komitmen kerja dengan pendekatan koefisisen korelasi untuk nilai n=30 r_{tabel} = 0,361 melalui korelasi pearson yang disajikan pada table 4.7 di bawah ini:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X_3)

No	Item Peryataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya bersedia untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar tujuan rumah sakit ini tercapai	0,504	0,361	Valid
2.	Saya bersedia untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar tujuan rumah sakit ini tercapai	0,552	0,361	Valid
3.	Saya mau bekerja di rumah sakit ini selamanya saya mampu	0,524	0,361	Valid

4.	Saya tidak pindah bekerja ketempat lain karena saya tidak menemukan rumah sakit yang dapat memberikan keuntungan sebesar ini	0,498	0,361	Valid
5.	Saya bangga memilih untuk bekerja dirumah sakit ini	0,474	0,361	Valid
6.	Sayana memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi di rumah sakit ini.	0,525	0,361	Valid

Sumber: lampiran hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dapat dilihat semua item variabel komitmen kerja dari 1-6 adalah valid, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relatif berbeda (konsisten) bila dilakukan

pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Instrumen reliabilitas (andal) berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, instrumen yang telah valid kemudian dilakukan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbachs Apha* dengan bantuan SPSS versi 22 Jika r_{alpha}

positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,6) berarti keseluruhan butir instrumen tersebut *reliable*. Berikut hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel penelitian:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Perawat (Y)	0,798	Reliabel
2.	Pengawasan Kerja (X_1)	0,839	Reliabel
3.	Kepemimpinan Autentik (X_2)	0,777	Reliabel
4.	Komitmen Kerja (X_3)	0,769	Reliabel

Sumber: lampiran hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan Realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *Cornbachs Alpha* besar dari 0,6 (untuk n=30, r_{tabel}=0,6).

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah dirasakan perawat RSUD Arosuka Solok. Deskripsi diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Berikut masing-masing variabel penelitian :

Skor rata – rata variabel Kinerja Perawat yang terdiri dari 10 pernyataan, dimana nilai rata – rata 4,05 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,96%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Perawat pada RSUD Arosuka Solok dalam Ketegori Baik.

Skor rata – rata variabel Pengawasan Kerja yang terdiri dari 10 pernyataan, dimana nilai rata – rata 4,00 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,08%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja pada RSUD Arosuka Solok dalam Ketegori Baik.

Skor rata – rata variabel Kepemimpinan Autentik yang terdiri dari 8 pernyataan, dimana nilai rata – rata 3,87 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,37%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Autentik pada RSUD Arosuka Solok dalam Ketegori Baik.

Skor rata – rata variabel Komitmen Kerja yang terdiri dari 6 pernyataan, dimana nilai rata – rata 4,13 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,64%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja pada RSUD Arosuka Solok dalam Ketegori Sangat Baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan *Kolmogorov- smirnov test* untuk masing-masing variabel. diketahui bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig.* (2-tailed) sebesar 0,077 yang lebih besar dari 0,05. Hal

ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Diketahui bahwa nilai signifikan *Asymp*. *Sig.* (2-tailed) sebesar 0,077 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika di dalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan antara variabel Independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahap selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut dan juga dinilai standar eror nya menjadi tak terhingga. Nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistich* variabel Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari masing-masing variabel tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas, adapun cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SPESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized.* Tidak terjadi kasus heteroskedastisitas karena data tersebut tersebar diatas sumbu 0 dan dibawah sumbu 0 dan sebaran data tidak membentuk sebuah pola.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin- Watson (D-W), dengan tingkat =5%. Apabila D-W terletak antara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi. nilai Durbin-Watson sesesar 1,728 terletak antara (-2) sampai (+2), maka menunjukkan model regresi tidak terjadi kasus autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat (Y) yang dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig.
Constant	13,793	3.144	0,002
Pengawasan Kerja (X_1)	0,256	3.172	0,002
Kepemimpinan Autentik (X_2)	0,259	2.428	0,017
Komitmen Kerja (X_3)	0,339	2.368	0,020

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y = 13,793 + 0,256 (X_1) + 0,259 (X_2) + 0,339(X_3) Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut: Nilai koefisien regresi dari konstanta Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok sebesar 13,793. Angka tersebut menjelaskan bahwa jika faktor Pengawasan Kerja (X_1), Kepemimpinan Autentik (X_2) dan Komitmen Kerja (X_3) konstan atau X=0, maka Keputusan Konsumen 13,793 satuan, Nilai koefisien regresi dari variabel Pengawasan Kerja (0,256) yang berarti jika Pengawasan Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Perawat akan meningkat sebanyak (0,256) satuan. Sebaliknya jika Pengawasan Kerja menurun 1 satuan maka Kinerja Perawat akan menurun sebanyak (0,256) satuan. Dengan asumsi Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja tidak

mengalami perubahan atau konstan. Hal ini berarti semakin meningkatnya Pengawasan Kerja maka akan meningkat juga Kinerja Perawat (pengaruh positif), Nilai koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan Autentik (0,259) yang berarti jika Kepemimpinan Autentik meningkat 1 satuan maka Kinerja Perawat akan meningkat sebanyak (0,259) satuan. Sebaliknya jika Kepemimpinan Autentik menurun 1 satuan maka Kinerja Perawat akan menurun (0,259) satuan. Dengan asumsi Pengawasan Kerja dan Komitmen Kerja tidak mengalami perubahan atau konstan. Hal ini berarti semakin meningkatnya Kepemimpinan Autentik maka akan meningkat juga Kinerja Perawat (pengaruh positif) dan Nilai koefisien regresi dari variabel Komitmen Kerja (0,339) yang berarti jika Komitmen Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Perawat akan meningkat sabanyak (0,339) satuan. Sebaliknya jika Komitmen Kerja menurun 1 satuan maka Kinerja Perawat akan menurun (0,339) satuan. Dengan asumsi Pengawasan Kerja dan Kepemimpinan Autentik tidak mengalami perubahan atau konstan. Hal ini berarti semakin meningkatnya Komitmen Kerja maka akan meningkat juga Kinerja Perawat (pengaruh positif).

Uji T (Uji Parsial)

Variabel Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja dengan nilai t_{hitung} 3,172 dan nilai (sig = 0,002<0,05), sehingga df = 96 – 4 = 92 , maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,172 > 1,661 artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Arosuka Solok.

Variabel Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan Autentik dengan nilai t_{hitung} 2,428 dan nilai (sig = 0,017<0,05), sehingga df = 96 – 4 = 92, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,428 > 1,661 artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Arosuka Solok.

Variabel Komitmen Kerja

Komitmen Kerja dengan nilai t_{hitung} 2,368 dan nilai (sig = 0,020< 0,05), sehingga df = 96 – 4 = 92, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,368 > 1,661 artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Arosuka Solok.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan bantuan program SPSS diketahui nilai F_{hitung} pada Anova sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
1.	14,089	.000[b]

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ha diterima dan H_0 ditolak dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_4 ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan tabel 4.17 uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} 14,089 dan nilai F_{tabel} 2,704 sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0.05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel pengawasan kerja, kepemimpinan autentik dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Arosuka Solok.

Uji Koefisien Determinan (R-*Square*)

Koefisien Determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4. 8
Uji R-Square

Model	R-*Square*

1	0,315

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, maka dapat kita lihat bahwa R_{Square} sebesar 0,315 artinya persentase pengaruh pengawasan kerja, kepemimpinan autentik dan komitmen kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arosuka Solok sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Koefisien regresi pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok dengan nilai t_{hitung} 3,172 dan nilai (sig = 0,002<0,05), dengan rumus df = n – k, dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas dan terikat sehingga df = 96 – 4 = 92, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,172 > 1,661 artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudy (2020) dengan judul *Person Job Fit*, Komitmen Organisasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. Menunjukkan hasil perhitungan t_{hitung} dari setiap variabel X_1, X_2 dan X_3 dengan nilai p > 0,05, apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependent Y dengan cara membandingkan ttabel dengan N = jumlah sampel 72 beserta α = 0,05 di dapat ttabel = maka tα;n-1 = t0,05;72 sebesar 1,666. Pengawasan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin, karena berdasarkan hasil uji Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin, diketahui variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang paling dominan, dibandingkan variabel Person Job Fit dan Komitmen Organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Perawat

Koefisien regresi pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok dengan nilai t_{hitung} 2,428 dan nilai (sig = 0,017<0,05), dengan rumus df = n – k, dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas dan terikat sehingga df = 96 – 4 = 92, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,428 > 1,661 artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Ihsan (2021) dengan judul Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Autentik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Autentik dengan nilai 0,19 Motivasi dengan nilai 0,47 & *Career Development* dengan nilai 0,04 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Koefisien regresi pengaruh Kimitmen Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok dengan nilai t_{hitung} 2,368 dan nilai (sig = 0,020), dengan rumus df = n – k, dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas dan terikat sehingga df = 96 – 4 = 92, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,661. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,368 > 1,661 artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwasanya Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Arosuka Solok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni, Andri Pramuntadi (2019) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Berdasarkan hasil analisa dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen profesi yaitu kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi r sebesar 0,326 dengan taraf signifikan 0,001 (p<0,05), hal ini berarti semakin positif iklim organisasi disuata layanan kesehatan seperti rumah sakit, maka semakin tinggi komitmen profesi yang dimiliki oleh perawat, begitu pula sebaliknya. Adapun sumbangan efektif dari iklim organisasi terhadap komitmen profesi ialah (r2 = 0,1063) atau 10,63% yang artinya ada 89,7% faktor lain yang mempengaruhi komitmen profesi seseorang.

Pengaruh Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Pengaruh Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok. Berdasarkan tabel 4.17 uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} 14.089 dan nilai F_{tabel} 2.704 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0.05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok.

Nilai koefisien determinasi kinerja perawat di RSUD Arosuka Solok ditunjukkan dengan nilai R_{Square} sebesar 0,315 artinya persentase Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Arosuka Solok sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat capaian responden (TCR), menunjukkan bahwa variabel kinerja perawat (Y) dalam kategori baik, selanjutnya variabel pengawasan kerja (X1) dalam kategori baik, variabel kepemimpinan autentik (X2) dalam ketegori baik dan variabel komitmen kerja (X3) dalam kategori sangat baik, Secara parsial, Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Arosuka Solok, Secara parsial, Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Arosuka Solok, Secara parsial, Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Arosuka Solok, Secara simultan (bersama-sama), variabel Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Arosuka Solok dan Didapatkan hasil bahwa pengaruh variabel Pengawasan Kerja, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Kerja sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing

Amir, Mohammad Faisal, 2018.*Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

Bangun, W . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Darmadi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala Sekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang mempengaruhi"* , Yogyakarta : CV Budi Utama

Eri Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *9*(2), 952–962.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung*: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Handayani, R., & Heri, H. (2022). Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Afektif: Peran Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, *1*(2), 138–151.

Handoko, H. T. (2017). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.

Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, *3*(1), 16–24. https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182

Hety,M,F.2021. Kompensasi dan Kepemimpinan Autentik Terhadap Keterikatan Pegawai Di Dpupr Kabupaten Jepara. UNISNU Jepara.

Ihsan, R. M. (2021). Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, & Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Makro : Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(2), 120. https://doi.org/10.53712/jmm.v6i2.1060

Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Murdick, R. G. (2017). *Sistem informasi untuk manajemen modern*. Jakarta: Erlangga.

Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, *5*(2), 1456–1469. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745

Prawirosentono, Suyadi. 2016. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarya.

Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta

Rasmulia Sembiring, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Lmiah Methonomi*, *6*(1), 2598–9693.

Rismawati dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Celebes Media Perkasa.

Rohaman. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. IKAPI: Malang

Rudy, I. S. (2020). Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, *1*(1), 34–46. https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i1.9

Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi*, Sidoarja : Indomedia Pustaka,

Shaleh, Mahadin (2018), *Komitmen Organisasi Trehadap Kinerja Pegawai, Makassar* : Aksara Timur

Sopiah & Sangadji, Mamang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi Offset, Yogyakarta

Sugiyono. (2018). *"Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R dan D". Bandung*: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung:

Sumarni, & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul The Influence of Organizational Commitment towards Nurse Performances in PKU Muhammadiyah Hospital Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, *Vol.5*(ISSN 2477-0140), 154–164. www.jurnal.stikes-yrsds.ac.id

Sutrisno, Edy, 2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenadamedia Group, Jakarta.

Winbaktianur, W., & Sutono, S. (2019). Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, *10*(1), 71–78. https://doi.org/10.15548/alqalb.v10i1.830

Yoseph, P. H. (2020). Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*.

Zeni Mandraguna, R., & Supriadi, A. (2020). Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Menengah Swasta. *Edum Journal*, *3*(2), 147–160. https://doi.org/10.31943/edumjournal.v3i2.72