



JPEKA

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI, MANAJEMEN DAN KEUANGAN

Vol. 4 No. 2 November 2020

DOI: 10.26740/jpeka.v4n2.p127-138

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pancasila Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Vita Dhameria¹, Imam Ghozali²

¹ Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

² Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon, ghozali_imam@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pancasila terhadap kinerja pegawai di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 120 pegawai dan dosen tetap di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Penelitian menemukan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pancasila berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Pancasila, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

This research was aimed to test how big the influence of work motivation and Pancasila leadership style towards employees performance in Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Sample taken in this research was 120 people. This research found out that work motivation and Pancasila leadership style influenced positively and significantly towards organization commitment. Work Motivation influenced positively towards staff performance but insignificantly. Pancasila leadership style influenced positively and significantly towards staff performance. Organization commitment influenced positively and significantly towards employees performance.

Keywords: *Work Motivation, Pancasila Leadership Style, Organization Commitment, Employees Performance.*

PENDAHULUAN

Semua orang yang bekerja baik di perusahaan atau organisasi harus memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka karena apabila suatu perusahaan dimana pegawainya tidak memiliki komitmen dalam bekerja, maka tidak akan tercapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut (Susanty & Miradipta, 2013). Komitmen pada dasarnya mengarah pada kemampuan individu untuk mampu bertahan serta setia menjalankan aktivitas tertentu (Prasetyo, Agathanisa, & Luturlean, 2019). Diambil dari bahasa Yunani berarti *commiter* artinya menyatukan, menggabungkan, mengerjakan serta mempercayai. Arti luas dari kata itu yaitu merupakan suatu

sikap setia serta tanggung jawab seseorang untuk siap menjalankan dalam organisasi. Maka dari itu pentingnya komitmen dalam organisasi hendaknya ditanamkan pada setiap anggotanya dimulai dari awal masuk atau membentuk organisasi agar karyawan ataupun anggotanya memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan kegiatan dan pekerjaannya di dalam organisasi tersebut (Vries, 2005).

Kinerja karyawan biasanya memandang dari segi hasil tetapi juga dapat dilihat dari segi perilaku (Wright & Cropanzano, 2004). Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi, beberapa langkah yang dapat diambil dalam pengukuran kinerja melalui produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas, profitabilitas tindakan (Chenhall & Langfield-Smith, 2007). Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan guna mendapatkan keuntungan secara konsisten dengan periode waktu tertentu, hal tersebut dinyatakan melalui rasio laba kotor terhadap penjualan ataupun modal yang telah digunakan (Napompech, 2012). Efisiensi merupakan kemampuan dalam menghasilkan hasil yang diinginkan dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin (Edward C. Lubieniecki, 2003), sedangkan efektivitas adalah kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan atau target (Fred Luthans, 2002; Teck Choon, 2016). Produktivitas dinyatakan sebagai rasio output dan input (Ariyarathna Jayamaha, 2011). Ukuran bagaimana suatu individu, organisasi, industri mengkonversi sumber daya yang ada menjadi barang ataupun jasa. Ukuran seberapa banyak output yang telah dihasilkan per unit serta sumber daya yang dipekerjakan (Jespersen, 1999).

“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”, penelitian tersebut menjelaskan dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Aldo Herlambang Gardjito, 2014). Sedangkan dalam penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, 2012). Kesenjangan penelitian terdahulu merupakan salah satu alasan peneliti dalam mengkaji komponen apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga *research problem* penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Pancasila Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi”. Dalam menghubungkan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai, studi ini mencoba untuk melihat gaya kepemimpinan pancasila dan motivasi kerja pegawai di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon yang dapat menciptakan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi digunakan untuk menghubungkan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan harapan bahwa kinerja pegawai di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon semakin meningkat. Berdasarkan masalah penelitian di atas maka rumusan pertanyaan penelitian adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan pancasila berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dengan kinerja yang baik, dimana kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawai (Brian

Becker, 1996). Kinerja merupakan tingkat dimana pegawai mampu mencapai persyaratan kerja secara efektif dan efisien (Šikýř, 2011). Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, yang merupakan perbandingan dari hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi (D. A. Olaniyan, 2008). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria yang sudah ditetapkan (Carmeli, Gilat, & Waldman, 2007). Kinerja merupakan hasil kerja, dimana secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja disebut sebagai kesediaan seseorang ataupun sekelompok orang guna melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya, sehingga tercapai hasil yang diinginkan (Naomi Ellemers, 2004).

Sikap memiliki tiga komponen yang berbeda, yaitu kecenderungan kognitif, afektif dan perilaku. Motivasi kerja memiliki beberapa dimensi antara lain bersemangat dalam bekerja dimana imbalan yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Pekerjaan memberikan kesempatan dalam meningkatkan keterampilan, kebijakan perusahaan memberikan semangat dalam bekerja (Permarupan, Saufi, Kasim, & Balakrishnan, 2013). Efeksi diri sebagai penilaian seseorang mengenai seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi prospektif. Efeksi diri tidak hanya mencakup perkiraan seseorang tentang sejauh mana upaya akan membuahkan hasil, tetapi juga kemauan, kemampuan beradaptasi, kreativitas, dan kapasitas seseorang untuk tampil dalam konteks situasional. Efikasi diri juga secara positif terkait dengan kinerja (Edwin A. Locke, 1990).

H1: Semakin baik motivasi kerja maka semakin baik komitmen organisasi.

H3: Semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan direktif (mengarahkan), mengarahkan karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan serta bagaimana cara melaksanakannya, menjadwalkan pekerjaan mereka serta mempertahankan standar kinerja mereka.
2. Kepemimpinan suportif (mendukung), menunjukkan sikap peduli terhadap kebutuhan serta kesejahteraan karyawan, memiliki sikap yang ramah, mudah didekati dan memperlakukan karyawan sebagai orang yang setara.
3. Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan
4. Kepemimpinan dengan orientasi pencapaian, mendorong karyawan untuk dapat berprestasi pada tingkatan yang lebih tinggi, dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan (Rofingatun, 2018; Wallace, de Chernatony, & Buil, 2013).

Sistem pendidikan Indonesia di pelopori oleh Ki Hajar Dewantara. Perguruan taman siswa yang didirikan oleh Ki Hajar Dewantara bertujuan untuk memerdekakan bangsa Indonesia lahir dan batin. Ki Hajar Dewantara memiliki semboyan yang banyak dikenal masyarakat Indonesia yaitu Sikap, perilaku, tingkah laku serta perbuatan sesuai dengan norma yang berlaku (Ing Ngarso Sung Tulodo). Mampu memotivasi dan membangkitkan tekad serta semangat bawahan (Ing Madyo Mangun Karso). Mampu mendorong dan mengedapankan orang-orang dibawahnya membekalinya dengan rasa percaya diri dan memberi teladan di depan anak buahnya (Tut Wuri Handayani) (Susilo, 2018; Wijayanti, 2019). Model *path goal* memiliki dua kelompok variabel kontinjensi dimana perilaku kepemimpinan dengan hasilnya dihubungkan, yaitu variabel

lingkungan yang terdapat di luar kendali karyawan (struktur tugas, sistem otoritas formal, kelompok kerja) serta variabel lain yang merupakan salah satu bagian karakteristik personal karyawan (*locos of control*, pengalaman, kemampuan yang yakin dimiliki) (House, 1996). Kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai pancasila merupakan suatu upaya untuk memperkenalkan Pancasila pada semua lembaga dan ormas dimana nilai pancasila diimplementasikan pada setiap kegiatan, pimpinan yang memiliki kewajiban dalam menanamkan nilai-nilai pancasila kepada semua anggota (Dodik Kariadi, 2017).

H2: Semakin baik gaya kepemimpinan pancasila maka semakin baik komitmen organisasi.

H4: Semakin baik gaya kepemimpinan pancasila maka semakin baik kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang menggambarkan seberapa jauh seorang individu mampu mengenal serta terikat pada organisasi yang mereka ikuti. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi pasti ia akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi (Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail, & Baker, 2009). Komitmen organisasi yaitu suatu keyakinan anggota organisasi untuk menerima semua tujuan organisasi serta memiliki kemauan dalam tinggal bersama maupun meninggalkan perusahaan yang pada akhirnya muncul dari ketidakhadiran dan angka perputaran anggota (Cho, Johanson, & Guchait, 2009). Komitmen organisasi yaitu suatu upaya yang dilakukan guna mengingatkan seseorang tentang keanggotaanya dalam organisasi tertentu (Sims, 1992).

Komitmen memiliki 3 area perasaan atau perilaku yang terkait seseorang dengan perusahaan atau organisasi yang ia duduki. Diantaranya: Kepercayaan, yaitu seseorang meyakini bahwa organisasi ataupun perusahaan ia tempati memiliki nilai-nilai dan tujuan yang benar. Keinginan untuk bekerja dan berusaha didalam organisasi merupakan kontrak hidupnya. Disini seseorang akan mengerahkan segala pikiran tenaga serta kemampuannya untuk ikut serta memajukan dan melaksanakan ketentuan ketetapan perusahaan atau organisasi yang ia tempati (Kanter, 1968). Keinginan untuk tetap bertahan serta menjadi bagian organisasi. Dimensi komitmen dalam organisasi dibagi menjadi komitmen aktif/*affective commitment* merupakan sebuah perasaan cinta dan suka pada organisasi sehingga memunculkan kemauan untuk tetap bertahan serta membina hubungan sosial, menghargai nilai-nilai hubungan dengan organisasi karena menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Komitmen kontinyu/*continuance commitment* dimana suatu perasaan berat dalam meninggalkan organisasi karena kebutuhan untuk bertahan yang mempertimbangkan biaya jika meninggalkan organisasi serta penghargaan yang berkaitan dengan partisipasi dalam organisasi, Komitmen normatif merupakan suatu perasaan yang mengharuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena kewajiban serta tanggung jawab terhadap organisasi, atas dasar pertimbangan nilai, norma, keyakinan karyawan (Kanter, 1968; Meyer, Allen, & Smith, 1993).

H5: Semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pegawai.

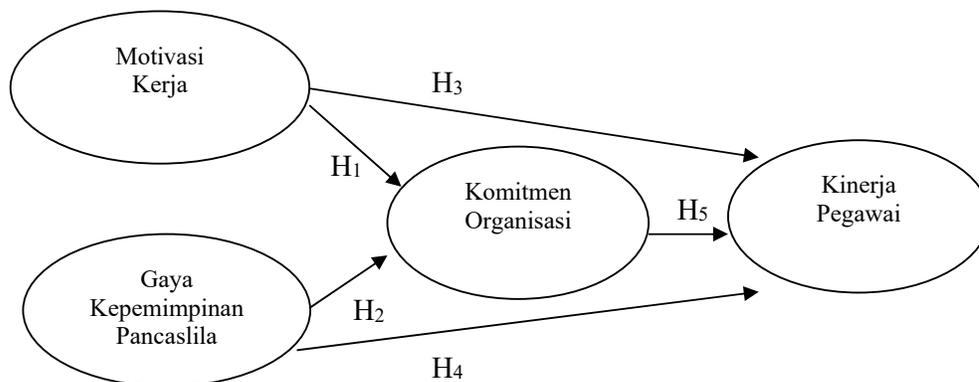
METODE

Data primer untuk penelitian ini yaitu data kuesioner pegawai dan dosen tetap Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon yaitu data tentang pegawai dan dosen tetap di Universitas 17.

Metode pengambilan sampel dengan metode *Purposive Sampling*, dimana pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu serta harus representatif/mewakili populasi yang akan diteliti, dengan pertimbangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai dan

dosen tetap Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon minimal 3 tahun bekerja sebanyak 120 responden. Teknik analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) pada paket statistik AMOS 22.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Dimensional Motivasi Kerja: (X₁) Bersemangat dalam bekerja karena imbalan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, (X₂) Pekerjaan memberikan kesempatan dalam meningkatkan keterampilan, (X₃) Kebijakan perusahaan memberikan semangat dalam bekerja (Permarupan et al., 2013).

Dimensional Gaya Kepemimpinan Pancasila: (X₄) Sikap, tingkah laku, perilaku dan perbuatan sesuai dengan norma yang berlaku (Ing Ngarso Sung Tulodo), (X₅) Mampu memotivasi dan membangkitkan tekad serta semangat bawahan (Ing Madyo Mangun Karso), (X₆) Mampu mendorong dan mengedepankan orang-orang dibawahnya membekalinya dengan rasa percaya diri dan memberi teladan di depan anak buahnya (Tut Wuri Handayani) (Susilo, 2018; Wijayanti, 2019).

Dimensional Komitmen Organisasi: (X₇) Komitmen aktif (*affective commitment*), (X₈) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), (X₉) Komitmen normative (*normative commitment*) (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

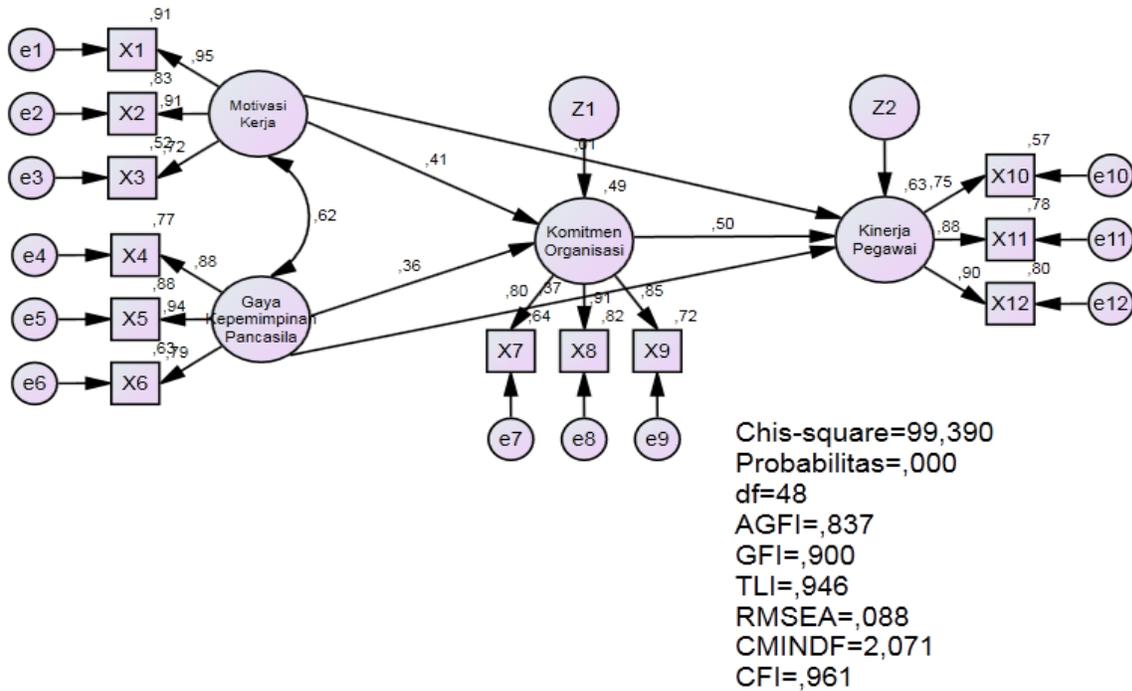
Dimensional Kinerja Pegawai: (X₁₀) Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, (X₁₁) Mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien, (X₁₂) Selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu (Ahmad, Mohd. Yusuf, Mohamed Shobri, & Wahab, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil obyek pegawai Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Responden dalam penelitian ini sebanyak 120 pegawai Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Dari hasil penelitian di dapat responden terbanyak adalah wanita sebesar 54,14%. Hal tersebut memberikan informasi bahwa pegawai wanita lebih mudah termotivasi dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan yang di miliki pimpinannya.

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai chi-square 99.390 dengan probability 0,000. Disamping itu, terdapat nilai indeks CMIN/DF (2.071), GFI (0.900), TLI (0.946), RMSEA (0.088) pada rentang nilai yang diharapkan. Hal tersebut terbukti bahwa tidak

terdapat perbedaan antara matriks kovarians untuk sampel dan matriks kovarians populasi di estimasi.



Gambar 2.
Analisis Persamaan Struktural

Tabel 2.
Regression Weights Pengujian Hipotesis

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KO	<--- GKP	,424	,116	3,648	***	par_9
KO	<--- MK	,427	,106	4,043	***	par_11
KP	<--- KO	,379	,082	4,645	***	par_10
KP	<--- MK	,011	,074	,150	,881	par_13
KP	<--- GKP	,332	,092	3,618	***	par_14
X3	<--- MK	1,000				
X2	<--- MK	1,043	,097	10,717	***	par_1
X1	<--- MK	1,107	,101	10,937	***	par_2
X6	<--- GKP	1,000				
X5	<--- GKP	1,300	,102	12,705	***	par_3
X4	<--- GKP	1,286	,108	11,880	***	par_4
X9	<--- KO	1,000				
X8	<--- KO	1,105	,084	13,191	***	par_5
X7	<--- KO	,882	,079	11,120	***	par_6
X10	<--- KP	1,000				
X11	<--- KP	1,392	,132	10,541	***	par_7
X12	<--- KP	1,484	,139	10,689	***	par_8

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Semangat dalam bekerja pegawai yang tinggi ditunjang dengan motivasi pegawai yang baik akan memberikan kenyamanan bagi pegawai untuk tetap bertahan di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Ketika pegawai merasa nyaman bekerja di Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon maka akan mempermudah universitas dalam mencapai tujuan universitas. Motivasi kerja merupakan faktor utama dalam mempengaruhi komitmen organisasi untuk itu diperlukan dorongan dan rangsangan guna meningkatkan rasa keterikatan dan rasa nyaman antara pegawai dan universitas (Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, & Azeem, 2014).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pancasila Terhadap Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan pancasila memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pancasila, maka semakin baik komitmen organisasi. Universitas 17 Agustus 1945 menerapkan gaya kepemimpinan pancasila hal tersebut bertujuan agar pegawai dapat bekerja dengan baik, menciptakan kondisi universitas yang baik sehingga tujuan universitas tercapai. Keberhasilan universitas yang telah ditetapkan, tergantung pada peran pimpinan dan pegawai dalam universitas tersebut. Komitmen organisasi sangat penting bagi keberlangsungan universitas, untuk itu universitas harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi (Destari, Lumbanraja, & Absah, 2018).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut menjelaskan bahwa walaupun pegawai mempunyai motivasi kerja yang baik tetapi hal tersebut memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Penelitian tersebut sama halnya dengan penelitian yang di lakukan oleh Anak Agung (2012). Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Bagi sebagian pegawai alasan untuk bekerja alasannya adalah untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidup mereka, selain itu dengan bekerja akan lebih dihargai masyarakat sekitar. Mereka lebih dihargai lagi apabila menerima fasilitas serta simbol status dari tempat mereka bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pancasila Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan pancasila memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pancasila yang dimiliki pimpinan, maka semakin baik kinerja pegawai Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada teknik kepemimpinan yang dia terapkan guna menciptakan situasi yang baik sehingga pegawai memiliki kesadaran untuk melaksanakan apa yang pimpinan kehendaki (Daswati, 2012). Baik atau tidaknya pimpinan tergantung pada kemampuan pimpinan dalam mengelola serta menerapkan teknik kepemimpinan yang tepat dengan situasi, kondisi universitas.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai. Pegawai di Universitas 17 Agustus 1945 memiliki komitmen organisasi yang tinggi mereka memiliki loyalitas yang tinggi akan keberhasilan dan keberlanjutan Universitas. Ditandai dengan kesetiaan, bekerja keras, lebih mengutamakan keberlangsungan dan keberhasilan Universitas. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurul Komariah (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurul Qomarianing Purnama, 2016).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan pancasila memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana walaupun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik tetapi hal tersebut memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Gaya kepemimpinan pancasila memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan apa yang di harapkan pegawai Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Sikap, tingkah laku, perilaku dan perbuatan yang diterapkan seorang pemimpin sesuai dengan norma yang berlaku. Pimpinan mampu memotivasi dan membangkitkan tekad serta semangat bawahan serta mampu mendorong dan mengedapankan orang-orang dibawahnya membekalinya dengan rasa percaya diri dan memberi teladan di depan anak buahnya. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimaa jika pegawai merasa bahwa nilai dan sikap yang mereka pegang sesuai dengan nilai yang ditetapkan universitas maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan universitas. Universitas akan mendapatkan komitmen yang tinggi dari pegawainya apabila mereka dilibatkan dalam segala permasalahan yang berkaitan dengan universitas. Keterlibatan yang tinggi dari pegawai akan mengurangi keinginan pegawai untuk keluar dari universitas. Komitmen yang tinggi dari pegawai Universitas 17 Agustus 1945 akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai mendapatkan keuntungan dengan memiliki komitmen yang tinggi yaitu memungkinkan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan dan mereka akan semakin berpengalaman dan ahli dalam bidang pekerjaannya.

Saran

Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. Dengan adanya gaya kepemimpinan pancasila yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan begitu pegawai akan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya, menyelesaikan tugas dengan baik serta tepat waktu, lebih menghormati pimpinan. Selain itu juga harus diperhatikan komunikasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, aspek lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik sehingga kinerja pegawai lebih optimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. L., Mohd. Yusuf, A. N., Mohamed Shobri, N. D., & Wahab, S. (2012). The Relationship between Time Management and Job Performance in Event Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 937-941. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.11.223
- Aldo Herlambang Gardjito, M. A. M., Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I. G. A. S., I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*, 6(2).
- Ariyaratna Jayamaha, J. M. M. (2011). Productivity and Efficiency Measurement Techniques: Identifying the Efficacy of Techniques for Financial Institutions in Developing Countries. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 2(5), 454-460.
- Brian Becker, B. G. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992. doi: 10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x
- Chenhall, R. H., & Langfield-Smith, K. (2007). Multiple Perspectives of Performance Measures. *European Management Journal*, 25(4), 266-282. doi: 10.1016/j.emj.2007.06.001
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374-381. doi: 10.1016/j.ijhm.2008.10.007
- D. A. Olaniyan, L. B. O. (2008). Staff Training and Development: A Vital Tool for Organisational Effectiveness. *European Journal of Scientific Research*, 24 (3), 326-331.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *JURNAL ACADEMICA Fisip Untad*, 4(1).
- Destari, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). Pengetahuan Merupakan Salah Satu Sumber Ekonomi Yang Sangat Penting Guna Meningkatkan Keunggulan Kompetitif UKM Batik di Kabupaten Cirebon. *International Journal of Research & Review*, 5(12).
- Dodik Kariadi, W. S. (2017). Membangun Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Pancasila Dalam Perspektif Masyarakat Multikultural. *Citizenship Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan*, 5(2), 86-96.
- Edward C. Lubieniecki, N. J. D. (2003). The case for simple comparison: A simple performance

- scorecard for effectiveness and efficiency. *Journal of Corporate Real Estate*, 6(1).
- Edwin A. Locke, G. P. L. (1990). Work Motivation And Satisfaction: Light At The End Of The Tunnel. *American Psychological Society*, 1(4).
- Fred Luthans, S. J. P. (2002). Employee Engagement and Manager Self Efficacy *journal of management development*, 21(5), 376-387.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2009). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255. doi: 10.1177/0093854809351682
- House, R. J. (1996). Path-Goal Theory Of Leadership: Lessons, Legacy, And A Reformulated Theory. *Leadership Quarterly*, 7(3).
- Jespersen, J. (1999). Reconciling Environment And Employment By Switching From Goods To Services? A Review Of Danish Experience. *European Environment*, 9, 17-23.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR*, 61(1), 20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Naomi Ellemers, D. D. G., S. Alexander Haslam. (2004). Motivating Individuals and Groups At Work: A Social Identity Perspective on Leadership and Group Performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459-478.
- Napompech, K. (2012). Effects of Working Capital Management on the Profitability of Thai Listed Firms. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 3(3).
- Nurul Qomarianing Purnama, B. S. S., Arik Prasetya. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.403
- Prasetyo, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239. doi: 10.5296/ijhrs.v9i2.14791

- Rofingaton, S. (2018). Pengaruh Independensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah Volume 13, Nomor 2, November 2018: 90-104, 13(2)*, 90-104.
- Šikýř, M. (2011). Determinants of Employee Performance: How to Achieve Sustained Competitive Advantage. *International Days of Statistics and Economics*, 22-23.
- Sims, R. R. (1992). The Challenge of Ethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 11, 505-513.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6).
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1). doi: 10.9744/jti.15.1.13-24
- Susilo, S. V. (2018). Refleksi Nilai-Nilai Pendidikan Ki Hadjar Dewantara Dalam Upaya Upaya Mengembalikan Jati Diri Pendidikan Indonesia. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 4(1).
- Teck Choon, L., Kim Cheng Patrick. (2016). The Impact of Goal Setting on Employee Effectiveness to Improve Organisation Effectiveness: Empirical study of a High-Tech Company in Singapore. *Journal of Business & Economic Policy*, 3(1).
- Vries, M. F. R. K. d. (2005). Leadership Group Coaching In Action: The Zen Of Creating High Performance Teams. *Academy of Management Executive*, 19(1).
- Wallace, E., de Chernatony, L., & Buil, I. (2013). Building bank brands: How leadership behavior influences employee commitment. *Journal of Business Research*, 66(2), 165-171. doi: 10.1016/j.jbusres.2012.07.009
- Wijayanti, W. (2019). Implementasi Trilogi Kepemimpinan (Ki Hadjar Dewantara) di Madrasah Tsanawiyah. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(2).
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.09.002

