



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 7449-7458

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Kerja Pada PT Djambi Waras Jujuhan

Fenisi Resty^{1✉}, Mayroza Wiska², Alex Ferdinal³

Manajemen, Universitas Dharmas Indonesia

Email: restydeffi19@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Djambi Waras Jujuhan, sebuah perusahaan pengolahan getah karet menjadi karet remah yang berdiri sejak tahun 1989 di Muaro Bungo, Jambi, daerah penghasil karet utama. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap penguatan komitmen kerja, serta menentukan variabel paling dominan. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan eksplanatoris, data primer dan sekunder dikumpulkan melalui wawancara, studi pustaka, dan kuesioner dari 153 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 27.00. Hasil uji-F menunjukkan kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Namun, uji-t parsial menemukan kepemimpinan tidak signifikan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan. Koefisien determinasi sebesar 0,156 menunjukkan 15,6% penguatan komitmen kerja dijelaskan oleh kedua variabel ini, sisanya 84,4% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Penguatan Komitmen, Kerja Karyawan PT. Djambi Waras Jujuhan*

Abstract

This research was conducted at PT. Djambi Waras Jujuhan, a rubber latex processing company established in 1989 in Muaro Bungo, Jambi, a major rubber-producing region. The objective of the study was to analyze the influence of leadership and organizational culture on strengthening work commitment and to determine the most dominant variables. Using quantitative descriptive and explanatory methods, primary and secondary data were collected through interviews, literature reviews, and questionnaires from 153 respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 27.00. The F-test results indicated that leadership and organizational culture simultaneously had a positive and significant effect on work commitment. However, a partial t-test found that leadership was insignificant, while organizational culture had a significant effect. The coefficient of determination of 0.156 indicates that 15.6% of the strengthening of work commitment is explained by these two variables, with the remaining 84.4% influenced by other factors.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Strengthening Commitment, Employee Work of PT. Djambi Waras Jujuhan*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pemimpin adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Agar tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien, dibutuhkanlah seorang pemimpin. Selain itu, sosok pemimpin tersebut harus menerapkan sifat kepemimpinan dengan baik dan benar.

Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang sudah diberi kepercayaan. Kepercayaan tersebut digunakan untuk menjadi sebuah kepala atau ketua di dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2019), kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Bagi Wibowo (2018), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak- kehendak pemimpin itu.

Tujuan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah untuk mencapai sebuah target atau *goal*. Baik di bidang pekerjaan atau sebuah organisasi, selalu ada target yang ingin di capai. Target-target yang sudah ditentukan tersebut dapat terlaksana karena adanya sikap kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pemimpin tentu harus memiliki

kemampuan untuk memandu anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi sekaligus meyakinkan sekelompok orang atau seseorang. Ketika pemimpin dan anggotanya sudah beradadi jalur yang sama, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai.

Dinamika budaya organisasi harus berpedoman pada budaya yang ada di organisasi. Sebagai anggota organisasi harus mengenal, memahami, dan terlibat dalam budaya organisasi sebagai wujud karakteristik organisasi, dimana budaya organisasi tersebut terbentuk sejak kelahiran organisasi tersebut. Budaya organisasi sendiri terkandung nilai-nilai yang dipercayai oleh setiap anggota organisasi. Menurut Maamari dan Saheb (2018), budaya organisasi merupakan hal yang penting untuk memperkuat komitmen kerja pada diri seseorang untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Menurut Schein (2020), budaya organisasi mengenai *pattern* dari landasan bagi organisasi yang dianggap cukup baik untuk dipelajari dan dipahami, yang membantu memperbaiki cara berfikir dan berhubungan dengan orang lain. Menurut Darmawan (2019), budaya organisasi merupakan suatu pedoman penentu arah bagi seorang manajer di organisasi untuk memandu organisasi tersebut.

Budaya organisasi tidak kalah pentingnya berperan kuat dalam sebuah organisasi karena berpengaruh pada komitmen kerja dimana kesepakatan terjadi antara individu dengan organisasi (Al-Sada et al.,2018). Setiap anggota organisasi berperilaku seharusnya berpedoman pada budaya organisasi. Menurut Denison dan Spreitzer suatu budaya yang kuat di organisasi akan berpengaruh pada kesepakatan antara individu dengan organisasi, komitmen kerja dengan organisasi, serta mengurangi keluar masuknya karyawan pada suatu organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi juga menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi. Budaya dalam organisasi ini mempunyai fungsi antara lain: menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya. Karakteristik budaya dalam organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan.

Penguatan komitmen kerja berhubungan dengan kepemimpinan memiliki peran terhadap pembentukan komitmen organisasi (Acar dkk; 2019). Kepemimpinan telah menjadi topik pembahasan dengan berbagai perspektif seperti karakteristik pribadi pemimpin, sifat konteks organisasi, dan karakteristik bawahan. Hal tersebut dihubungkan dengan beragam masalah yang terjadi di organisasi, yang salah satunya adalah komitmen kerja pada organisasi. Bawahan yang mengalami rasa kesesuaian dengan pemimpin akan menunjukkan antusiasme yang memperkuat kerja sama secara tim dan hubungan antara

bawahan dan atasan. Kebersamaan tersebut menggiring pada komitmen bersama, yaitu komitmen kerja pada organisasi (Tohidi, 2019).

Komitmen kerja dikenal juga dengan istilah komitmen organisasi, yaitu suatu ikatan secara psikologis karyawan terhadap organisasi tempat kerjanya yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Menurut Amstong dan Baron (2020), komitmen kerja adalah tentang mengetahui secara pasti tujuan dan nilai perusahaan, memiliki keinginan untuk menjadi anggota di perusahaan, dan sanggup untuk terus berusaha menjadi bagian dari perusahaan.

Komitmen kerja adalah suatu keadaan atau derajat tertentu seorang karyawan yang terikat keyakinan dan aktivitasnya, untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota di perusahaan, dan sanggup untuk terus berusaha menjadi bagian dari perusahaan.

Komitmen kerja merupakan bentuk kecenderungan dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan. Komitmen kerja juga diartikan sebagai sikap karyawan yang erat kaitannya dengan suatu ambisi yang besar di dalam diri karyawan untuk terus bertahan menjadi bagian dalam perusahaan, juga berkontribusi dalam melaksanakan visi misi perusahaan dengan penuh suka rela dan bertanggungjawab. Komitmen kerja tidak hanya ada dalam lingkup kesetiaan, melainkan lebih kepada ikatan batin di antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.

PT. Djambi Waras Jujuhan terletak di desa Sirih Sekapur Kecamatan Jujuhan kabupaten MuaroBungo propinsi Jambi, yang merupakan daerah penghasil karet terbesar di propinsi Jambi. Perusahaan ini menempati areal seluas lebih kurang 16 hektar dan lokasi pabrik di jalan lintas Sumatra Km. 54 Desa Sirih Sekapur. Produk utama dari PT. Djambi Waras Jujuhan adalah karet remah (*crum rubber*) dengan sertifikat SIR 10,20 sebagai produk regular dan SIR 20 VK (*Viscositas Control*). Hasil produk dari perusahaan ini langsung di ekspor ke konsumen *Goodyears, Birdgestone, SMPT, Cooper Tire Yokohama* dan lain sebagainya.

Organisasi PT. Djambi Waras Jujuhan adalah merupakan perusahaan (Penanaman Modal Dalam Negri/PMDN) yang merupakan anak perusahaan dari PT. Kirana Megantara Group. PT. Djambi Waras Jujuhan adalah perusahaan yang bergerak pada pengolahan getah/karet, dari karet alam menjadi karet remah (*crumb rubber*). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 dan mulai berproduksi pada tahun 1991.

Seiring dengan hal tersebut salah satu kekuatan PT. Djambi Waras Jujuhan terletak pada sumber daya manusia yaitu kerjasama antara pimpinan dan para bawahannya

sehingga prestasi kerja yang dihasilkan oleh PT. Djambi Waras Jujuhan tidak terlepas dari komitmen kerja dari kepemimpinan dan seluruh unit yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan *performance* kerja dari seseorang. Disinilah Manajemen sumber daya manusia berperan untuk mendapatkan individu yang dapat mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu dimana tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Berikut ini ada beberapa keahlian (*skill*) ditinjau dari sikap kerja dan kemampuan diri dari beberapa karyawan PT. Djambi Waras Jujuhan yang menjalankan komitmen kerja dengan prestasi yang tidak mudah sesuai bidang keahlian masing-masing adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Sikap Kerja Karyawan,PT. Djambi Waras Jujuhan ditinjau dari Dimensi komitmen Kerja

	Bagian	Tugas/Fungsi
	Transportasi	Pengiriman & Stock Barang
	Divisi Hrd	Bagian Umum Keamanan
	Divisi Pembelian	Pembelian & Admin
	Divisi Mobil	Mekanik Mobil
	Divisi Alat Berat	Mekanik Alat Berat

Sumber : Info dari PT. Djambi Waras Jujuhan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diuraikan bahwa setiap bagian yang diberikan wewenang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing untuk melaksanakan tugas utama dalam mencapai komitmen kerja/organisasi. Hasil kerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Luthans (2020), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah proses di mana para anggota organisasi merasa mereka memiliki andil dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasi dan jenis sikap yang mencerminkan komitmen terhadap suatu organisasi. Selain itu, komitmen organisasi terjadi ketika seorang karyawan merasa dia adalah bagian dari organisasi.

Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari karyawan adalah *reward* atau tidak ada *reward* akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja. Sedangkan perilaku menantang adalah perilaku yang menunjukkan sikap makin giat dalam melaksanakan tugas.

Uraian diatas sangat jelas menggambarkan eratnya hubungan antara kepemimpinan dengan komitmen kerja. Menurut Acar (2019), Artinya perilaku kepemimpinan selanjutnya menentukan komitmen karyawan terhadaporganisasinya. Begitupun sebaliknya hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja, Studi empiris telah menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Berikut disajikan pada Tabel 1.2 dibawah merupakan data produksi PT. Djambi Waras Jujuhan yang dicapai selama 5 (lima) tahun periode 2018 sampai tahun 2023;

Tabel 1. 2

Data Produksi Crum Rubber PT. Djambi Waras Jujuhan Periode Tahun 2018– 2023

Tahun	Hasil Produksi/Hari	Hasil Produksi/Tahunx 360 (Dalam Ribuan)
018	30 Ton	10.800 Ton
019	35 Ton	12.600 Ton
020	37 Ton	13.320 Ton
022	40 Ton	14.400 Ton
023	45 Ton	16.200 Ton

Sumber : PT. Djambi Waras Jujuhan

Pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa hasil produksi *Crum Rubbery* yang dicapai oleh perusahaan PT. Djambi Waras Jujuhan meningkat dari tahun ke tahun. Delves (2019), Pemimpin yang dapat memotivasi merupakan alat kuat untuk kinerja yang baik dalam meningkatkan komitmen di antara karyawan. Karena mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka dan memotivasi mereka untuk mengerahkan upaya yang lebih tinggi. Hal ini dapat menyebabkan hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, diduga bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi pada perusahaan dapat mempengaruhi penguatan komitmen kerja pada perusahaan. Maka dari itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Kerja Pada PT Djambi Waras Jujuhan".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Arikunto (2019), Penelitian deskriptif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki suatu kondisi, keadaan, atau peristiwa lain, kemudian hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2018), dikatakan metode kuantitatif karena data berupa angka analisis menggunakan statistik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Djambi Waras Jujuhan sebanyak 153 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan PT. Djambi Waras Jujuhan yaitu Sebanyak 153 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen kerja pada perusahaan PT Djambi Waras Jujuhan. Artinya Hipotesis pertama diterima yang berarti jika kepemimpinan semakin kuat, maka komitmen karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya jika kepemimpinan lemah, maka komitmen karyawan tidak rendah. Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh Kadek Chintya Permatasari, Wayan Gede Supartha (2018), secara empiris hasil menunjukkan 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV.Megah Food Trading.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian membuktikan hipotesis kedua (H2) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguatan komitmen kerja pada PT. Djambi Waras Jujuhan. Artinya secara teori jika budaya organisasi semakin kuat, maka penguatan komitmen kerja semakin tinggi. Sebaliknya jika budaya organisasi semakin lemah, maka penguatan komitmen kerja juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Prihatin Lumbanraja (2019), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja.

Budaya Organisasi pada PT. Djambi Waras Jujuhan dikategorikan cukup baik dengan rata-rata 2,76%. Hal ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh yang diberikan budaya organisasi baik menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja memberikan pengaruh baik terhadap penguatan komitmen kerja pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi yang tinggi diperlukan untuk menguatkan komitmen kerja. Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok

sosial yang lain. Budaya organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Siagian (2010)

SIMPULAN

Berdasarkan analisis, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi komitmen kerja karyawan PT. Djambi Waras Jujuhan secara positif dan signifikan. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan; kepemimpinan yang lebih kuat cenderung meningkatkan komitmen, tetapi kepemimpinan yang lemah tidak serta merta menurunkannya. Sebaliknya, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan: semakin kuat implementasi budaya organisasi, semakin tinggi komitmen kerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi menjelaskan 15,6% variasi komitmen kerja, sementara 84,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfinasari, H. D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup Pt Perintis Teknologi Internasional Di Malang* (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Jawa Timur).
- Arfati, R. (2018). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi*. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 15(1), 26. <https://doi.org/10.19184/jauj.v15i1.5553>.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment*. *Canadian Center of Science and Education*, 13(4). <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>.
- Atikah, A. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Di Pt. Ching Luh Indonesia*. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 281–294. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1531>.
- Adiawaty, S. (2021). *Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan*. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>.
- Astamega, T. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi: Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan

Bisnis uin jakarta).

- Azhary, N. R. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TRISUMBER MAKMUR INDAH*. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 11-21.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan 44 Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>.
- Basary, A., & Windiawatty, H. (2021). *Analyze The Factors of Organizational Citizenship Behavior on Starbucks' Manager in Surabaya*. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 122–129. <https://doi.org/10.29138/je.v20i3.115>.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., and MichaelJ. Wesson. (2019). *Organizational*.
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. 2020. *Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention*, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. 2011. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23- 36.
- Effendi, Usman. (2019). *Asas-Asas Manajemem*. Dep.ok: Katalog Dalam Terbitan. Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Faturahman, B. M. (2018). *Kepemimpinan dalam budaya organisasi*. *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Fahmi, Irham. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Given, R.J. (2018). *Transformational Leadership: The Impact on Organizational and Personal Outcomes*. *Emerging Leadership Journeys*. School of Global Leadership and Entrepreneurship. Vol.1, No.1, pp. 4-24.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.

- Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). *Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389-1397.
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional*. *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 7(1).
- Jayanti, R. D. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi pada pabrik gula Tjoekir Jombang)*. *EKSIS Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(3), 1-45.