

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV RIAU MANDIRI EKSPRESS PEKANBARU

Lamin¹; Arhipen Yapentra²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR.Soebrantas, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293
E-mail : lamindal782@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to determine the influence of organizational culture and leadership on the performance of employees of CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru. In this study, data were collected through questionnaires to 32 people. The data analysis technique used was multiple regression analysis, which serves to prove the research hypothesis. Hypothesis 1 test obtained t_{count} value of organizational culture variable of 2,701 while for t_{table} value of 2,024. it can be concluded that the organizational culture variable has a significant effect on the performance of employees of CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru. Hypothesis 2 test obtained the t_{count} value of the leadership variable of 3,042 while for the t_{table} value of 2,024. it can be concluded that the leadership variable has a significant effect on the performance of employees of CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru. The results of Adjuster R Square of 0.542 (54.20%) explain that the performance of employees of CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru is influenced by organizational culture and leadership by 57.10%.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Employee Performance*

Permasalahan kepemimpinan menjadi wacana yang hangat dibicarakan karena ada beberapa anggapan bahwa sifat kepemimpinan yang sudah ada dan dibawa sejak lahir. Ada anggapan bahwa pimpinan dilahirkan bukan dibuat, dengan kata lain seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa sifat – sifat yang diperlukan sebagai pemimpin. Kepemimpinan mengandung arti bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target.

Seorang pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) bawahannya dengan mengamati perilaku mereka, untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka mau

bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin. Dengan demikian, semakin memahami orang – orang disekitarnya, seorang pemimpin dapat dengan mudah menginterpretasikan kebutuhan yang ada dalam diri mereka (*inner needs*) ke dalam tindakan (*action*). Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan pesatnya perkembangan sector ekonomi, CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru ikut berpartisipasi melalui usaha penyediaan jasa khususnya pengiriman barang seluruh wilayah di provinsi Riau. Dengan pengalaman para tenaga kerja yang profesional untuk menjaga keselamatan barang dari penjemputan, pemberangkatan hingga pengantaran sampai tujuan dengan mengedepankan service terbaik untuk ketepatan waktu. CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru selalu berkomitment untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggannya dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada serta memberikan sarana pendukung yang terbaik demi memaksimalkan service dan kepuasan pelanggan.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2019:260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2019:119) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2019:23) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Penjelasan ini sejalan dengan yang dikemukakan Siswanto (2020:231) bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mathis dan Jockson dalam Ahmad Subekhi (2020:193) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah :

- a) Kualitas
Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan atau direncanakan.
- b) Kuantitas
Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.
- c) Ketepatan Waktu
Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
- d) Kehadiran
Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi
- e) Kerjasama.
Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Menurut Romli (2020:194) budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya. Definisi budaya organisasi menurut Dessler (2016:138) Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Menurut Malayu Hasibuan (2019:444) budaya kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai (2018:825) Budaya kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Emron Edison (2018:131) budaya organisasi memiliki sejumlah indikator yang penting, diantaranya adalah :

- a) Kesadaran Diri
Pegawai dengan kesadarannya untuk mengembangkan diri, mentaati aturan dan pelayanan yang baik.
- b) Keagresifan
Pegawai menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, dan antusias dalam bekerja
- c) Kepribadian
Pegawai bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka
- d) Performa
Pegawai memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
- e) Orientasi Tim

- f) Pegawai melakukan kerja sama yang baik, saling melakukan komunikasi, koordinasi yang efektif.

Kepemimpinan menurut Kartono dalam bukunya yang berjudul *Pemimpin dan Kepemimpinan* (2017:95) yaitu kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan teknis serta sosial pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta organisasi melingkupi konsep-konsep pemikiran perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakainya. Teknik kepemimpinan dapat juga dirumuskan sebagai cara bertindaknya pemimpin dengan bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan psikis untuk mewujudkan kepemimpinannya. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2020:213), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Theo Haiman & William G. Scott dalam Sutarto (2017:17), "*leadership is a process by which people are directed, guided, and influenced in choosing and achieving goals*". (kepemimpinan adalah proses orang-orang diarahkan, dipimpin, dan dipengaruhi dalam pemilihan dan pencapaian tujuan).

Menurut Blancard dan Hersey dalam Sutrisno (2020:214), mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam Pendi Hasyim dan Nurdin, (2020) adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan Analitis
Adalah kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat menjadi pemimpin yang sukses
- b) Keterampilan Berkomunikasi.
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, dan nasehat, seorang

pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

- c) Keberanian
Yaitu keberanian dalam melaksanakan tugas dan kepercayaan yang dibebankan
- d) Kemampuan Mendengar
Kemampuan dan kemauan mendengar pendapat atau saran bawahan.
- e) Ketegasan
Ketegasan dalam bersikap menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian situasi.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru yang dilaksanakan dari bulan Maret 2026 sampai bulan Juni 2026. Menurut Arikunto (2018:173) populasi adalah keseluruhan objek penelitian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100 (Suharsimi Arikunto, (2018:174). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Arikunto (2018:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya, dengan pengukuran variabel menggunakan skala liker's yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori yaitu : Sangat setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1.

HASIL

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan memprediksi variabel

terikat. Berikut hasil out put SPSS :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.157	8.039		1.388	.171
Budaya_Organisasi	.447	.167	.374	2.701	.009
Kepemimpinan	.418	.139	.421	3.042	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 11.157 + 0,447X_1 + 0.418X_2$ Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11.157 artinya tanpa adanya budaya organisasi dan kepemimpinan, maka kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru tetap 11.157 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,447 menunjukkan arah hubungan yang positif. yaitu jika variabel budaya organisasi meningkat satu- satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,418 menunjukkan arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel kepemimpinan meningkat satu- satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru sebesar 0,418 satuan.

Uji Hepotesis Secara Parsial

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan signifikansi 0,05 adalah :

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2.701 sedangkan untuk nilai t_{tabel} sebesar 2,024. maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variable kepemimpinan sebesar

3,042 sedangkan untuk nilai t_{tabel} sebesar 2,024. maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru.

Uji Hepotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama- sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama- sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji_F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1709.993	2	854.996	29.123	.000 ^a
Residual	1438.527	49	29.358		
Total	3148.519	51			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil regresi berganda dari tabel di atas menunjukkan nilai Sig. Sebesar $0,00 < 0,05$, pada tingkat kesalahan 5%. Atau nilai F_{hitung} sebesar 29,123 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru. Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.524	5.41827

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh

nilai Adjuster Adjuster R Square sebesar 0,542 atau 54,20% yang memiliki arti bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru sebesar 54,20%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru. Hasil uji parsial memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,701 dengan tingkat signifikansi 0,009 (<0,05) sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk komitmen, meningkatkan loyalitas, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga setiap individu terdorong untuk bekerja secara optimal. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2023) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang mampu membentuk perilaku anggota organisasi serta meningkatkan efektivitas organisasi melalui penyamaan persepsi terhadap tujuan perusahaan.

Selain itu, Schein dan Schein (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam menyelesaikan berbagai permasalahan internal maupun eksternal. Budaya yang telah tertanam dengan baik akan menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam mengambil keputusan, berinteraksi, serta menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki budaya kerja positif cenderung menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi

dibandingkan organisasi yang budayanya lemah.

Pada CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru, budaya organisasi terlihat dari adanya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas, kerja sama antarpegawai, komunikasi yang baik, serta orientasi terhadap pelayanan pelanggan. Kondisi tersebut memungkinkan proses operasional perusahaan berjalan lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Pendi Hasyim dan Nuridin (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT KAO Indonesia. Demikian pula penelitian Lamin (2026) menemukan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan efektivitas kerja melalui peningkatan disiplin, koordinasi, dan tanggung jawab pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t memperoleh nilai 3,042 dengan signifikansi 0,004 (<0,05) sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Northouse (2022), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi, motivasi, pemberian arahan, serta pemberdayaan anggota organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan instruksi,

tetapi juga menjadi teladan, membangun kepercayaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Teori Transformational Leadership yang dikembangkan oleh Bass dan Riggio (2023) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai melalui inspirasi, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal. Pemimpin seperti ini mampu menumbuhkan komitmen organisasi sehingga pegawai bersedia memberikan usaha terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada perusahaan jasa ekspedisi seperti CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru, kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting karena operasional perusahaan menuntut koordinasi yang cepat, ketepatan waktu, serta kemampuan menyelesaikan berbagai kendala di lapangan. Pemimpin yang komunikatif, tegas, mampu mendengar aspirasi bawahan, dan cepat mengambil keputusan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Lamin (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi. Selain itu, penelitian Pendi Hasyim dan Nuridin (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan koordinasi, komunikasi, serta semangat kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 29,123 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,542 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 54,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya

45,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompetensi, maupun komitmen organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi menyediakan nilai-nilai dan norma kerja yang menjadi pedoman perilaku pegawai, sedangkan kepemimpinan berfungsi mengarahkan implementasi nilai-nilai tersebut dalam aktivitas operasional sehari-hari. Ketika keduanya berjalan secara harmonis, organisasi akan memiliki lingkungan kerja yang produktif, disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Armstrong (2023), peningkatan kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh budaya organisasi yang mendukung pembelajaran serta kepemimpinan yang mampu menginspirasi pegawai untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang adaptif sekaligus memperkuat kompetensi kepemimpinan pada setiap jenjang manajemen.

Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bahwa manajemen CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru perlu memperkuat internalisasi budaya organisasi melalui penyusunan nilai-nilai perusahaan yang jelas, peningkatan komunikasi internal, pembentukan budaya kerja kolaboratif, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku sesuai dengan budaya organisasi. Di sisi lain, perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan leadership, coaching, mentoring, dan evaluasi berkala terhadap kemampuan manajerial para pimpinan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, loyalitas karyawan, serta daya saing perusahaan di industri jasa

ekspedisi.

SIMPULAN

Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru. Hasil Adjuster R Square sebesar 0,542 (54,20%) menerangkan bahwa kinerja karyawan CV Riau Mandiri Ekspres Pekanbaru dipengaruhi budaya organisasi dan kepemimpinan sebesar 55,80%.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2018 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2014). *Transformational leadership* (2nd ed.). Routledge.
- Dessler, Gary, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.
- Edison Emron, Yohni Anwar, Imas 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Hasyim, P., & Nuridin. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT KAO Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56.
- Kartono, Kartini 2017 *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Lamin, 2019, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Rangkuti Motor Ukui Pelalawan. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 10, Nomor 4
- Lamin, 2021 Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 2
- Lamin, L 2022 Work Life Balance And Burnout For Sales Target Oriented Employees In Pekanbaru City. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science* Vol.2, No.2, 2022 pp. 120-128 ISSN 2808-0939. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.340>
- Lamin, L 2025 Analisis Beban Kerja Berlebih Pada Karyawan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru, *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 16, Nomor 2
- Lamin, L 2026, Peranan Budaya Organisasi Pada CV Nabhan Bertuah Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X. Volume 16, Nomor : 4
- Lamin, L. 2022. Analysis of Business Strategy and Entrepreneurial Motivation in Small Businesses in Indonesia. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i1.105>
- Lamin. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di Kota Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2019 *”Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, “ Bandung: Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

- Pendi Hasyim, & Nuridin. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAO Indonesia*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 8(2). 44–56. <https://jurnal.unkris.ac.id/index.php/jmbk/article/view/792>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Romli, Khomsyahrial, 2020 *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Grasindo, Jakarta.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational culture and leadership* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Refika, Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryo 2019 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*”, Jakarta Rineka Cipta.
- Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2020 “Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakarya.
- Sutrisno, Edy, 2020, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta : Kencana Prenanda media Group.
- Veithzal Rivai 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada