

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN CABANG TANJUNGPINANG TIMUR

Muhammad Iqbal Syahputra¹, Bunga Paramita², Lastri Anggi Fani³
iqbalsyah003@gmail.com¹, bungaparamita@umrah.ac.id², lastrianggifani@umrah.ac.id³
Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur yang berjumlah 40 Karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,854, yang berarti bahwa 85,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan motivasi, sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture, employee engagement, and motivation on employee performance at PT Pegadaian Tanjungpinang Timur Branch. The population in this study consisted of all employees of PT Pegadaian Tanjungpinang Timur Branch, totaling 40 employees, all of whom were used as the research sample (saturated sample). The type of research used is quantitative research with data analysis using SPSS version 27. The results of the study indicate that partially, organizational culture, employee engagement, and motivation have a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test (F test) show that organizational culture, employee engagement, and motivation have a positive and significant influence simultaneously on employee performance. The coefficient of determination (R Square) value is 0.854, which means that 85.4% of employee performance is influenced by organizational culture, employee engagement, and motivation, while the remaining 14.6% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Engagement, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi modern menghadapi tantangan besar dalam menjaga kinerja sumber daya manusia (SDM) agar tetap optimal di tengah persaingan global. SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi, sehingga diperlukan pengelolaan SDM yang baik, termasuk perencanaan kebutuhan karyawan saat ini dan di masa depan (Fani & Syarifuddin, 2017; Indriakati, 2024).

Kinerja karyawan memiliki peran penting karena secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara produktif sesuai standar organisasi (Armilasari et al., 2023). Karyawan dengan kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku, meningkatkan motivasi, serta menciptakan kerja sama yang harmonis. Pada konteks BUMN, termasuk PT Pegadaian, budaya organisasi diwujudkan melalui nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Namun, dalam praktiknya, penerapan nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal di seluruh karyawan.

Selain budaya organisasi, keterlibatan karyawan dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang terlibat dan termotivasi cenderung memiliki semangat kerja tinggi, bertanggung jawab, serta bersedia memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan dan motivasi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil observasi, wawancara, serta data penilaian kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih berfluktuasi dan belum optimal. Ditemukan adanya masalah seperti kurangnya kedisiplinan, rendahnya partisipasi dalam kegiatan kerja, komunikasi yang belum efektif, serta motivasi kerja yang tidak merata. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, keterlibatan karyawan, motivasi, dan kinerja berada pada kategori cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan.

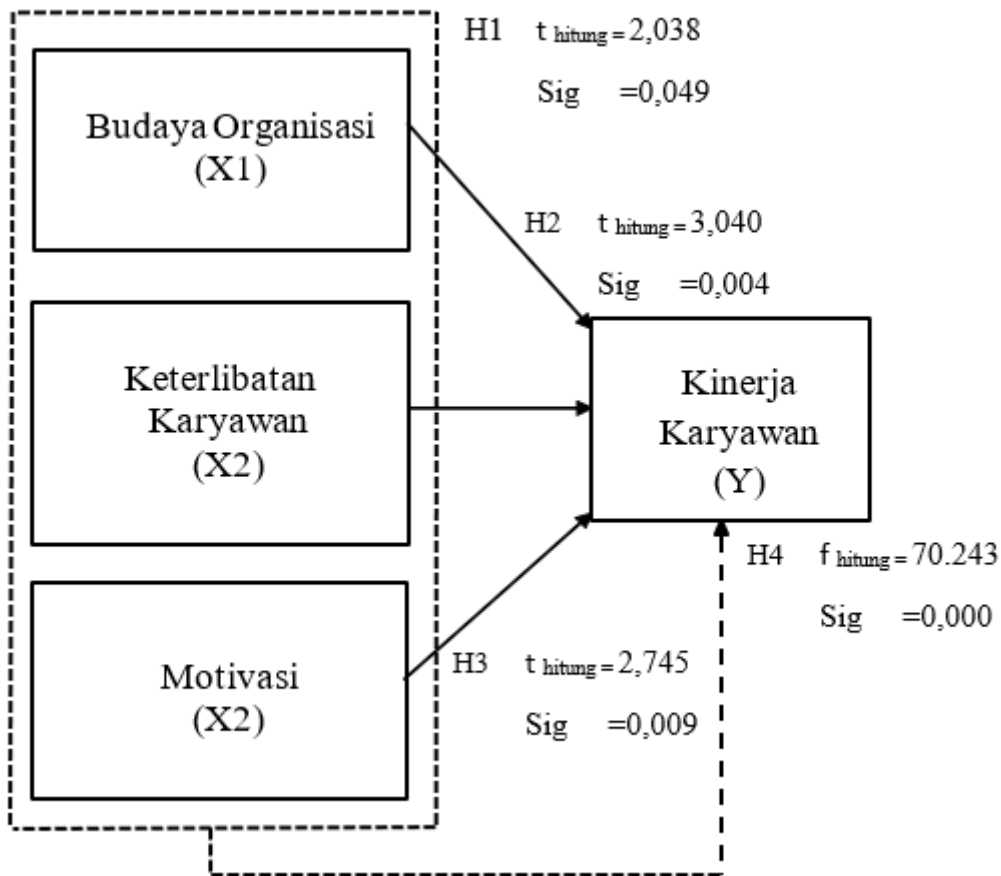
Perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja menunjukkan adanya kesenjangan penelitian. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji penerapan nilai AKHLAK di PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan pedoman atau strategi yang disusun peneliti agar menghasilkan informasi yang dibutuhkan dalam mengatasi perumusan masalah serta menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Studi ini menerapkan metode kuantitatif dari jenis penelitian eksplanatori. Sugiyono (2023) menjelaskan keputusan untuk menggunakan metode kuantitatif karena studi tersebut berfokus pada pengukuran data berbentuk angka dan analisis statistik guna memahami hubungan antar variabel yang diteliti. Sifat eksplanatori digunakan untuk menerangkan pengaruh Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Karyawan (X2) serta Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4 Hasil Uji Hipotesis
Sumber: Data diolah (2025)

Keterangan:

- Pengaruh Dengan Parsial
- - - - -→ Pengaruh Dengan Simultan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Tanjung Pinang Timur

Berdasarkan temuan uji hipotesis parsial (uji-t) yang dipaparkan di Tabel 4.17, variabel Budaya Organisasi menghasilkan skor signifikansi 0,049 dan nilai t sebesar 2,038. Koefisien tak terstandarisasi, atau koefisien B, menghasilkan skor positif sejumlah 0,226. Skor signifikansi 0,049 di bawah taraf signifikansi 0,05 ($0,049 < 0,05$), namun nilai t melampaui skor tabel t ($2,038 > 2,028$). Karena H_1 diterima serta H_0 ditolak, bisa dinyatakan jika budaya organisasi di PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur menghasilkan dampak parsial yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan budaya perusahaan, khususnya cita-cita AKHLAK, semakin menguat, sebagaimana terlihat dari pengaruh positifnya, menjadikan semakin baik juga perilaku kerja yang diperlihatkan karyawan, baik dalam kedisiplinan, proses kerja, maupun penyelesaian tugas. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan konsistensi perilaku, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong karyawan untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasil ini selaras bersama studi Aslamsyah & Anshar (2023), yang mengindikasikan jika budaya organisasi menghasilkan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi terhadap terbentuknya lingkungan kerja yang efektif dan inovatif. Ini mengindikasikan jika budaya organisasi merupakan faktor fundamental untuk membentuk kinerja pegawai.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur

Variabel Keterlibatan Karyawan menghasilkan skor t sejumlah 3,040 serta skor signifikansi sejumlah 0,004 menurut uji t pada Tabel 4.17. Pada 0,549, koefisien B menunjukkan nilai positif. H_2 diterima serta H_0 ditolak karena skor signifikansi $0,004 < 0,05$ serta skor t 3,040 $>$ t -tabel 2,028. Maka, kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh keterlibatan karyawan.

Temuan ini mengindikasikan jika makin besar keterlibatan karyawan yang mencakup komitmen, antusiasme, partisipasi aktif, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Karyawan yang terlibat akan menunjukkan perhatian penuh terhadap tugas, bekerja dengan integritas, serta memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada perusahaan.

Temuan ini konsisten bersama studi Dami et al., (2022) yang membuktikan jika keterlibatan karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja, karena engagement yang tinggi akan meningkatkan motivasi intrinsik dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur

Variabel Motivasi menghasilkan skor signifikansi 0,009 serta estimasi t sejumlah 2,745 berdasarkan data uji- t pada Tabel 4.17. Koefisien B sebesar 0,301 menunjukkan pengaruh positif. Skor signifikansi 0,009 di bawah 0,05 serta t hitung 2,745 $>$ t tabel 2,028, menjadikan H_3 diterima serta H_0 ditolak. Maknanya, Motivasi berdampak positif serta signifikan dengan individual terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi yang tinggi baik berasal dari faktor intrinsik seperti kebutuhan aktualisasi, maupun unsur-unsur ekstrinsik seperti penghargaan dan fasilitas kerja memotivasi pekerja untuk berkinerja lebih baik, mencapai tujuan, dan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan. Temuan ini selaras bersama studi Abdul & Moh (2025), yang menyatakan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur

Temuan uji simultan (uji F) pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dengan bersamaan menghasilkan skor F terhitung sejumlah 70,243 secara skor signifikansi 0,000. Skor F terhitung kurang dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta melampaui nilai F tabel sebesar 3,98. Oleh karena itu, H_0 diterima serta H_0 ditolak, yang mengindikasikan jika kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh budaya organisasi, keterlibatan karyawan, serta motivasi dengan bersamaan.

Temuan ini menunjukkan peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi satu variabel, tetapi hasil kombinasi dari penerapan budaya organisasi yang kuat, tingginya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dan motivasi kerja yang baik. Selain itu, skor R Square sejumlah 0,854 mengindikasikan jika variabel ketiga secara simultan dapat menjelaskan 85,4% variasi dalam kinerja karyawan, dengan variabel yang tidak diteliti menjelaskan sisanya sebesar 14,6%.

KESIMPULAN

Menurut temuan penelitian serta analisis yang disajikan di bab di atas, para peneliti bisa menarik kesimpulan diantara:

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur. Semakin efektif nilai-nilai budaya organisasi khususnya nilai-nilai BUMN AKHLAK diterapkan, menjadikan kinerja karyawan dapat semakin efektif. Penerapan budaya kerja yang kuat membantu menumbuhkan akuntabilitas, disiplin, dan fokus yang lebih besar pada hasil.
2. Keterlibatan Karyawan menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur, artinya, semakin terlibat seseorang dalam pekerjaannya, semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang bersemangat, senang dengan pekerjaan mereka, serta merasa sebagai komponen diantara organisasi akan mengerahkan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan.
3. Motivasi menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur, maka taraf motivasi internal serta eksternal yang kuat di tempat kerja akan semakin meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas seefisien mungkin. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik.
4. Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, dan Motivasi menghasilkan pengaruh positif serta signifikan dengan bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur. Ini berarti jika ketiga variabel ini membantu meningkatkan kinerja. Karyawan secara aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka ketika mereka bekerja dalam budaya tempat kerja yang suportif, juga menghasilkan tingkat motivasi yang besar dapat menunjukkan peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Saran

Menurut temuan dan kesimpulan penelitian tersebut, bisa dibuat sejumlah saran di bawah:

1. Bagi PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur, disarankan untuk terus memperkuat penerapan budaya organisasi berbasis nilai AKHLAK. Perusahaan dapat meningkatkan program internalisasi budaya melalui pelatihan, sosialisasi rutin, dan keteladanan pimpinan agar nilai-nilai tersebut lebih membudaya dalam perilaku kerja sehari-hari.
2. Bagi Manajemen PT Pegadaian, disarankan untuk terus mengevaluasi program yang sudah berjalan agar dapat mengetahui bagian mana yang masih perlu diperbaiki. Dengan melakukan perbaikan secara bertahap sesuai kebutuhan karyawan, program yang ada dapat menjadi lebih efektif serta memberikan dukungan yang semakin efektif bagi peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi karyawan, diharapkan mampu menjaga dan Meningkatkan motivasi kerja dari sumber internal dan eksternal. Semangat untuk terus belajar, mengembangkan diri, serta beradaptasi dengan perubahan akan membantu meningkatkan kinerja serta peluang pengembangan karier.
4. Disarankan agar peneliti selanjutnya meneliti variabel tambahan yang lebih relevan, dengan perkembangan dunia kerja saat ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, atau kepuasan kerja, agar dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam upaya mengembangkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, D., & Moh, M. (2025). Exploration of Organisational Culture and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 196–201. <https://ijemr.asia/index.php/ijemr/article/view/367>
- Adam Saputra Ramadhan, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi , Keterlibatan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Universitas Muhammadiyah Jakarta , Indonesia Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tang. 4(September). <https://www.researchgate.net/publication/394315043>
- Armilasari, T. A. L. P., Suriani, S., & Yunus, K. (2023). Analisis Employee Engagement Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng Di Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 286–299. <https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/1930>
- Aslamsyah, M., & Anshar, Muh. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efektivitas Forum Peningkatan Kinerja. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 163–181. <https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars/article/view/95>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja*
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Damayanti, D. T., & Meri Dwi Anggraeni. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Proklamasi Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 25–34. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/EMJM/article/view/1013>
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). The Influence of Employee Engagement, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526.
- E. S. Maia, G., Harsono, & Natsir, M. (2022). The Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the department of Food Security and Fisheries of Malaka District, Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 03(02), 01–09. <https://ijrss.org/index.php/ijrss/article/view/134/72>
- Fani, L. A., & Syarifuddin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Divisi Senjata Pt Pindad (Persero) Bandung. In *Search*, 16(2), 94–102. https://jurnalunibi.unibi.ac.id/ojs/index.php/in_search/article/view/24
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In *In Media* (pp. 1–284).
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26*. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. N., & Prasetya, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Karyawan RSU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 1–22. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/view/4173>
- Indriakati, A. J. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 241–248. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/284>
- Irawati, L., & Farradia, Y. (2021). Analysis Of The Work Motivation Factors On An Employee Performance. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 2, 730–735.
- Jintar, C., & Paramita, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jaya Abadi. *Bahtera Inovasi*, 6(1), 1–5. <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/bahterainovasi/article/view/4886>
- Juliorita, H., & Ella, S. (2018). Influence Of Employee Engagement And Organizational Culture Towards Employee Performance (Case. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–

8.

- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com* *Www.Penerbitwidina.Com*.
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, panduan praktis merencanakan, menjelaskan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (Vol. 17).
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*.
- Perangin-angin, A. A., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A) Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A), 13, 55–63.*
<https://bis-a.plm.ac.id/index.php/bis-a/article/view/56>
- Prasetya, D. A., & Wajdi, M. F. (2025). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Syariah Solo Baru. Jurnal Lentera Bisnis, 14(2), 1854–1867.* <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/1538>
- Rezeki, S. R., & Syarifuddin. (2021). *Pengaruh Employee engagement dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung The Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandu. E-Proceeding of Management, 8(1), 256–265.*
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. Problems and Perspectives in Management, 19(3), 162–174.* <https://www.researchgate.net/publication/354034008>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior. In Organizational Politics, Justice, and Support.*
- Subarto, S. (2025). *The Influence of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction. Business and Management, 21(1), 106–124.*
- Sugiyono. (2023). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Vol. 17).
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi. In Buku Ajar Budaya Organisasi.*
- Syarief, F. (2020). *Budaya Organisasi dan Kewirausahaan.*
http://repository.ubharajaya.ac.id/5729/1/Buku_Budaya_Org_%26_Kwu_Sep-Gjl2021.Pdf
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In Encephale (Vol. 53, Issue 1).*
- Wakhyuni, E. (2021). *Employee Engagement Strategi untuk meningkatkan nilai competitive advantage perusahaan. 19.*
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju, 4–5.*
- Wicaksono, D. Y. S., & Brahmasari, I. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen, 6(2), 1–18.*
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). *Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. Jurnal Diversita, 8(2), 148–157.*
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/5788>
- Zulfahmi, & Zulfison. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Pada Pt. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M) 713–730.*
<https://journal.ibs.ac.id/index.php/jamie/article/view/482>
- Budiarto, E., Rahayu, S., & Robain, W. (2023). *The Effect Of Employee Engagement And Workload On Employee Performance Mediated By Employee Work Satisfaction In The Administration Section Of The Airport Authority Region II Office Medan. SIBATIK JOURNAL : Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 2(8), 2329–2346.*
- Indriani, U., Amirulmukminin, A., & Badar, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Dompu. JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(3), 13–20.* <https://jurnal.jomparnd.com/index.php/jk/article/view/808>
- Ria, W., & Hari, S. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang Ria. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 1–10.*

<https://jom.fe.budiluhur.ac.id/famous/article/view/364>
Putu, P., Ketut, M., & Ketut, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Kanwil Vii Denpasar. *Nusantara HasanaJournal*,1(7),132–137.
<https://www.nusantarahasanajournal.com/index.php/nhj/article/view/509>