

Peran Empowerment Untuk Meningkatkan Employee Performance Melalui Corporate Culture Karyawan Yayasan Griya Al Qur'an di Surabaya

Maulana Setya Aby¹, Amiartuti Kusmaningtyas²
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Alanseyea244@gmail.com² amiartuti@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran empowerment dalam meningkatkan employee performance dengan corporate culture sebagai variabel mediasi pada Yayasan Griya Al Qur'an Surabaya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pandangan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang memiliki peran sentral dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Pemberdayaan karyawan dipandang sebagai upaya penting dalam meningkatkan kapasitas, keterlibatan, dan tanggung jawab individu, namun efektivitasnya sangat bergantung pada konteks budaya organisasi yang mendukung. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Yayasan Griya Al Qur'an Surabaya yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa empowerment berpengaruh signifikan terhadap corporate culture, dan corporate culture juga berpengaruh signifikan terhadap employee performance. Namun demikian, empowerment tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap employee performance. Pengujian pengaruh tidak langsung mengonfirmasi bahwa corporate culture memediasi secara penuh hubungan antara empowerment dan employee performance. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya mengandalkan pemberdayaan individu, tetapi harus didukung oleh pembentukan budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan terinternalisasi secara menyeluruh.

Kata kunci: Empowerment, Employee Performance, Corporate Culture, Yayasan Griya Al Qur'an

1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi. Saat ini, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai penggerak utama yang menentukan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan *performance* menjadi fokus strategis agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing pada tingkat global.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Obeng menunjukkan bahwa keragaman gender dalam organisasi menghadirkan perpaduan berbagai perspektif, pengalaman, dan gaya kerja antara pria dan wanita, yang pada akhirnya mampu melahirkan gagasan-gagasan baru, meningkatkan kreativitas, serta memperkaya strategi penyelesaian masalah sehingga *employee performance* dapat meningkat secara signifikan. Namun, pencapaian tersebut dapat terhambat apabila tingkat *turnover intention* karyawan tinggi, karena kurangnya keterlibatan dan stabilitas tenaga kerja berpotensi menurunkan performa organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan, kerja sama tim yang kuat, serta penerapan keadilan organisasi agar kinerja tetap optimal (Obeng et al., 2025). Sejalan dengan hal tersebut, kepemimpinan transformasional yang mampu

memberikan inspirasi, motivasi, serta visi yang jelas terbukti berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja, sehingga pelatihan kepemimpinan dan strategi untuk menciptakan kepuasan kerja menjadi krusial (Septiani 2025). Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan memberikan inspirasi dan motivasi, terbukti mampu meningkatkan *employee performance* (Fardiansyah et al., 2025). Implikasi manajerial menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan transformasional serta penerapan strategi yang menciptakan kepuasan kerja, bahwa faktor internal perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem disiplin yang terstruktur membuat karyawan lebih terarah dalam melaksanakan tugas, patuh pada aturan, serta konsisten mencapai target, sehingga meningkatkan produktivitas, motivasi, dan efisiensi kerja (Abid 2025).

Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Apalagi dengan Kemajuan teknologi di era sekarang ditandai dengan pemanfaatan kecerdasan buatan, digitalisasi proses kerja, dan otomatisasi yang mampu meningkatkan efisiensi serta kualitas layanan. Penelitian dari kristiana menunjukkan bahwa *adaptable workload* dan *service culture* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *employee performance*, dengan *career commitment* sebagai mediator penting Namun, *AI-driven perceived organizational support* tidak memengaruhi *Employee Performance*, baik secara langsung maupun melalui *career commitment*. Sejalan dengan kemajuan teknologi yang ditandai pemanfaatan kecerdasan buatan, digitalisasi, dan otomatisasi, organisasi dituntut beradaptasi lebih cepat dalam pengelolaan sumber daya manusia serta peningkatan kinerja (Kristiana et al., 2025)..

Berdasarkan artikel dari Talentics, hasil survei menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia memiliki tingkat kepuasan (77%) dan keterlibatan (74%) yang relatif tinggi dibandingkan dengan rata-rata global. Namun, kompleksitas perbandingan dengan survei internal serta dinamika talenta antarindustri perlu menjadi perhatian. Pengukuran karyawan melalui survei keterlibatan menjadi langkah strategis bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan, harapan, dan tingkat kepuasan tenaga kerja secara lebih objektif. Hasil dari survei tersebut dapat dijadikan dasar dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sasaran, mulai dari peningkatan motivasi, pengembangan kompetensi, hingga pembentukan budaya kerja yang sehat. Dengan pendekatan berbasis data ini, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan *employee performance*, tetapi juga memperkuat daya saing jangka panjang di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. <https://www.talentics.id/resources/blog/pengukuran-survei/>

Dengan menggunakan pendekatan teori Resource-Based View (RBV), kompetensi dan komitmen organisasi dipandang sebagai sumber daya strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan guna meningkatkan efisiensi operasional serta daya saing perusahaan (Fauzia et al., 2025). Oleh sebab itu, RBV dijadikan landasan analisis untuk memahami bagaimana pengelolaan SDM, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja sekaligus memperkuat daya saing global. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan tingkat produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran strategis. Dalam praktiknya *empowerment* menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan *employee performance*. Restrukturisasi organisasi dan pembaruan kebijakan pembelajaran organisasional memungkinkan karyawan mengambil peran lebih aktif dalam menyelesaikan masalah perusahaan, bekerja secara kolaboratif, dan meningkatkan keterampilan mereka melalui workshop berjenjang (Shamnad ShamsudinA, 2023). pemahaman ini dapat melengkapi RBV dengan menyoroti pentingnya hubungan interpersonal dan persepsi dukungan organisasi dalam memperkuat budaya perusahaan, sehingga pemberdayaan karyawan menjadi lebih efektif. (Rajâa, 2025)

Selain *empowerment* yang dapat meningkatkan *employee performance*, akan lebih efektif apabila ditopang oleh *corporate culture* yang kuat, karena *corporate culture* berfungsi sebagai landasan dalam membentuk sikap, nilai, dan perilaku kerja yang pada akhirnya mendukung peningkatan *performance* Shamnad Samsudin Juga Mengatakan bahwa Budaya organisasi merupakan fondasi utama bagi keberhasilan dan daya saing perusahaan di era bisnis modern. Perusahaan-perusahaan terkemuka seperti Apple, Amazon, Google, eBay, Verizon, dan Wal-Mart menunjukkan bahwa budaya yang mendorong keunggulan, kreativitas, inovasi, dan kolaborasi langsung memengaruhi kemampuan organisasi dalam menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik (Shamnad ShamsudinA, 2023).

Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat ditegaskan bahwa *employee performance* merupakan titik sentral dalam meningkatkan daya saing organisasi karena kinerja karyawan menjadi penentu produktivitas, efisiensi, serta keberhasilan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja tersebut tidak terlepas dari faktor internal organisasi, terutama *empowerment* dan *corporate culture*, yang keduanya berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan motivasi karyawan. *Empowerment* berfungsi sebagai dorongan langsung untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian wewenang, tanggung jawab, serta kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensinya. Namun, pengaruh *empowerment* akan lebih optimal apabila didukung oleh *corporate culture* yang kuat, karena budaya organisasi menjadi landasan dalam membentuk nilai, norma, dan perilaku yang konsisten dalam perusahaan. Dengan demikian, *corporate culture* berperan sebagai variabel

mediator yang menjembatani hubungan antara *empowerment* dan *employee performance*, sehingga keduanya saling melengkapi dalam memperkuat pencapaian kinerja.

Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan *empowerment* sebagai variabel independen, *employee performance* sebagai variabel dependen, serta *corporate culture* sebagai variabel mediasi. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan menggambarkan hubungan erat antara pemberdayaan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan sebagai dasar terciptanya keunggulan kompetitif perusahaan di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Model kerangka konsep dalam penelitian ini disusun berdasarkan sintesis teori dan temuan empiris yang menegaskan keterkaitan antara *empowerment*, *corporate culture*, dan *employee performance*. Kerangka tersebut tidak hanya diposisikan pada tataran teoritis, melainkan perlu diuji secara empiris guna memastikan validitas dan reliabilitasnya. Untuk itu, penelitian ini menetapkan Yayasan Griya Al Qur'an sebagai obyek studi. Pemilihan ini bukan untuk mengevaluasi kinerja spesifik perusahaan, melainkan untuk menilai kesesuaian pola hubungan antarvariabel sebagaimana dirumuskan dalam model konseptual. Dengan demikian, Yayasan Griya Al Qur'an berperan sebagai sarana metodologis yang relevan dalam menguji kebenaran konsep hasil sintesis penelitian terdahulu.

Alasan penggunaan Yayasan Griya Al Qur'an didasarkan pada pertimbangan strategis. Yayasan ini sedang berada pada fase pengembangan dan ekspansi, sehingga dinamika pemberdayaan karyawan, budaya organisasi, dan pengelolaan SDM menjadi isu penting bagi keberlangsungan kinerja. Karakteristik Yayasan Griya Al Qur'an yang menekankan inovasi teknologi, layanan digital, dan adaptasi sumber daya manusia juga menghadirkan konteks empiris yang tepat untuk menguji peran *empowerment* dan *corporate culture* terhadap *employee performance*, sesuai dengan perspektif *Resource Based View (RBV)*. Oleh karena itu, Yayasan Griya Al Qur'an diposisikan sebagai media/objek untuk menguji validitas model, sekaligus memberi manfaat praktis berupa rekomendasi berbasis data bagi perusahaan dalam memperkuat budaya organisasi, meningkatkan pemberdayaan, dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan konseptual dan pertimbangan pemilihan obyek penelitian tersebut, tahap selanjutnya adalah menguji model kerangka konsep melalui analisis data kuantitatif. Data yang diperoleh dari Yayasan Griya Al Qur'an Surabaya akan diolah secara sistematis untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel, baik antara *empowerment* terhadap *employee performance* secara langsung, maupun pengaruh mediasi *corporate culture*. Analisis kuantitatif ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang objektif mengenai validitas dan reliabilitas model, sekaligus mengonfirmasi apakah hasil sintesis teori dan penelitian terdahulu sesuai dengan realitas organisasi. Dengan cara ini, penelitian dapat memberikan kontribusi ganda, yakni memperkuat pengembangan teori serta memberikan rekomendasi aplikatif bagi praktik manajemen sumber daya manusia.

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis peran *empowerment* dalam meningkatkan *employee performance* melalui *corporate culture* sebagai variabel mediasi pada karyawan Yayasan Griya Al Qur'an Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Data diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah populasi sebanyak 30 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji *bootstrapping* untuk menguji hubungan antarvariabel baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Hasil dan Diskusi

HASIL DAN PEMBHASAN

1. Outer Model

menitikberatkan pada hubungan antara konstruk laten dan indikator pengukurnya. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten secara akurat dan konsisten. Evaluasi outer model mencakup tiga aspek utama, yaitu convergent validity, discriminant validity, dan reliabilitas konstruk

A. Convergent validity

digunakan untuk menilai tingkat keterkaitan indikator terhadap konstruk yang diukur. Penilaian dilakukan melalui nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor yang memadai, sedangkan konstruk dianggap memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE menunjukkan kemampuan konstruk dalam menjelaskan sebagian besar varians indikatornya.

a. Loading Faktor

Variabel	<i>Corporate Culture</i>	<i>Employee Perfomrnace</i>	<i>Empowerment</i>	Keterangan
<i>Corporate Culture</i>	0.928			Valid
	0.913			Valid
	0.897			Valid
	0.853			Valid
	0.847			Valid
	0.743			Valid
<i>Empowerment</i>			0.885	Valid
			0.732	Valid
			0.815	Valid
			0.864	Valid
			0.798	Valid
<i>Employee Performance</i>		0.883		Valid
		0.881		Valid
		0.834		Valid
		0.906		Valid
		0.964		Valid

Hasil pengujian outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Corporate Culture*, *Empowerment*, dan *Employee Performance* memiliki nilai di atas ambang batas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator telah memenuhi persyaratan *convergent validity*. Indikator paling dominan terdapat pada variabel *Employee Performance*, yaitu EP5 dengan nilai loading tertinggi, yang menandakan daya representasi konstruk yang sangat kuat. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah tetap berada pada rentang yang dapat diterima, sehingga tidak mengurangi kualitas pengukuran secara keseluruhan. Secara umum, nilai outer loading yang tinggi mencerminkan bahwa instrumen penelitian mampu menjelaskan konstruk laten secara efektif, sehingga model pengukuran dinyatakan valid.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)	Keterangan
<i>Corporate Culture</i>	0.749	Valid
<i>Employee Perfomrnace</i>	0.800	Valid
<i>Empowerment</i>	0.673	Valid

Hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki nilai di atas batas 0,50. Variabel *Employee Performance* memperoleh nilai AVE tertinggi sebesar 0,800, diikuti oleh *Corporate Culture* sebesar 0,749 dan *Empowerment* sebesar 0,673. Temuan ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel mampu menjelaskan varians konstruk secara memadai, sehingga

instrumen penelitian dinyatakan memenuhi *convergent validity* dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

B. Discriminant Validity

a. Cross loading

Variabel	Corporate Culture	Employee Perfomrnace	Empowerment
Corporate Culture	0.913	0.641	0.696
	0.847	0.766	0.626
	0.743	0.628	0.509
	0.853	0.795	0.780
	0.897	0.778	0.628
	0.928	0.729	0.696
Empowerment	0.821	0.687	0.885
	0.560	0.566	0.732
	0.573	0.556	0.815
	0.559	0.488	0.864
	0.557	0.515	0.798
Employee Performance	0.900	0.964	0.755
	0.733	0.881	0.517
	0.593	0.834	0.591
	0.646	0.906	0.521
	0.812	0.883	0.677

Hasil pengujian *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Temuan ini menandakan bahwa model pengukuran mampu membedakan masing-masing variabel secara jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas yang baik dan memenuhi kriteria *discriminant validity*.

b. Fornell Lacker

	Corporate Culture	Employee Perfomrnace	Empowerment
Corporate Culture	0.866		
Employee Perfomrnace	0.840	0.895	
Empowerment	0.765	0.695	

Pengujian *discriminant validity* berdasarkan kriteria Fornell–Larcker menunjukkan bahwa nilai akar AVE pada variabel *Corporate Culture* (0,866), *Employee Performance* (0,895), dan *Empowerment* (0,820) lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lainnya. Hasil ini menegaskan bahwa setiap variabel mampu dibedakan secara jelas dari variabel lain dalam model. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis struktural selanjutnya.

C. Construct Reliability

a. Cronbach's alpha

	Cronbach's alpha	Keterangan
Corporate Culture	0.932	<i>Reliabel</i>
Employee Performance	0.938	<i>Reliabel</i>
Empowerment	0.878	<i>Reliabel</i>

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Variabel *Employee Performance* memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,938, diikuti *Corporate Culture* sebesar 0,932, sedangkan *Empowerment* mencapai 0,878. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

b. composite reliability

	Keandalan komposit (rho_c)
<i>Corporate Culture</i>	0.947
<i>Employee Performance</i>	0.952
<i>Empowerment</i>	0.911

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai di atas ambang batas 0,70. Variabel *Employee Performance* mencatat nilai tertinggi sebesar 0,952, diikuti oleh *Corporate Culture* sebesar 0,947 dan *Empowerment* sebesar 0,911. Temuan ini menegaskan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Model Fit

Uji Model	Rule Of Thumb	Perkiraan model	Keterangan
SRMR	$\leq 0,10$	0.10	Fit
d_ULS	$> 0,05$	1.409	Fit
d_G	$> 0,05$	2.808	Fit
Chi-square	$X^2 560.052 \geq 19,675$	295.596	Fit
NFI	Mendekati nilai 1	0.58	Kurang Fit
GoF	0,1 (GoF Kecil), 0,25 (GoF Moderate), 0,36 (GoF Kuat)	0,47	Fit

a. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Nilai SRMR yang diperoleh sebesar 0,10 masih berada dalam batas penerimaan ($\leq 0,10$), sehingga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang memadai.

b. Chi-Square (χ^2)

Hasil pengujian *Chi-Square* menunjukkan nilai sebesar 295,596 yang lebih besar dibandingkan nilai tabel sebesar 19,675. Berdasarkan hasil tersebut, model secara statistik dapat dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

c. Normed Fit Index (NFI)

Nilai NFI yang dihasilkan sebesar 0,58. Nilai ini masih berada di bawah kriteria ideal mendekati 0,90, sehingga berdasarkan indikator NFI, tingkat kecocokan model dinilai belum optimal.

d. Goodness of Fit (GoF)

Nilai GoF sebesar 0,47 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang sangat kuat, yang mengindikasikan kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar konstruk secara keseluruhan.

3. Inner Model

a. R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
CC	0.585	0.571
EP	0.712	0.692

Nilai *R Square* (R^2) menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model penelitian. Variabel *Corporate Culture* memiliki nilai R^2 sebesar 0,585, yang mengindikasikan bahwa 58,5% variasi konstruk tersebut dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, sementara sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat.

Sementara itu, variabel *Employee Performance* memperoleh nilai R^2 sebesar 0,712, yang berarti bahwa 71,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk dalam model, sedangkan 28,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai tersebut menunjukkan tingkat kemampuan penjelasan model yang kuat.

b. Effec Size (F Square/f²)

	Corporate Cultture	Employee Perfomance	Empowerment
<i>Corporate Cultture</i>		0.794	
<i>Employee Perfomance</i>			
<i>Empowerment</i>	1.407	0.024	

Hasil pengujian *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Employee Performance* tergolong sangat kuat dengan nilai f^2 sebesar 0,794, yang mengindikasikan kontribusi substansial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, pengaruh *Empowerment* terhadap *Corporate Culture* juga menunjukkan kekuatan yang sangat besar dengan nilai f^2 sebesar 1,407, yang menegaskan peran penting pemberdayaan dalam membentuk nilai dan budaya organisasi.

Sebaliknya, pengaruh langsung *Empowerment* terhadap *Employee Performance* relatif kecil dengan nilai f^2 sebesar 0,024. Temuan ini menunjukkan bahwa dampak pemberdayaan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih signifikan apabila dimediasi oleh *Corporate Culture*, sehingga peran tidak langsung menjadi lebih dominan dalam model penelitian.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H.1	CC-> EP	0.742	0.756	0.136	5.452	0.000	S
H.2	EM-> CC	0.765	0.781	0.082	9.375	0.000	S
H.3	EM -> EP	0.128	0.117	0.160	0.802	0.211	TS
H.4	EM-> CC -> EP	0.567	0.592	0.134	4.245	0.000	S

a. Pengaruh Corporate Culture terhadap Employee Performance

Hasil analisis menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee*

performance. Koefisien jalur sebesar 0,742 dengan nilai t-statistic 5,452 dan p-value 0,000 mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Empowerment terhadap Corporate Culture

Pengujian menunjukkan bahwa *empowerment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *corporate culture*. Nilai koefisien sebesar 0,765 didukung oleh nilai t-statistic 9,375 dan p-value 0,000, yang menegaskan bahwa pemberdayaan karyawan berperan penting dalam pembentukan dan penguatan budaya organisasi.

c. Pengaruh Empowerment terhadap Employee Performance

Berbeda dengan hubungan sebelumnya, pengaruh langsung *empowerment* terhadap *employee performance* tidak menunjukkan signifikansi statistik. Koefisien jalur sebesar 0,128 dengan nilai t-statistic 0,802 dan p-value 0,211 menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

d. Peran Mediasi Corporate Culture

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *corporate culture*, dengan koefisien sebesar 0,567, nilai t-statistic 4,245, dan p-value 0,000. Ketidaksignifikanan pengaruh langsung dan signifikannya jalur tidak langsung menunjukkan bahwa *corporate culture* berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan terjadi melalui pembentukan budaya organisasi yang kuat sebagai hasil dari pemberdayaan karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan *employee performance* di Yayasan Griya Al Qur'an sangat ditentukan oleh sinergi antara *empowerment* dan *corporate culture*. Pemberdayaan karyawan berperan dalam membangun keterlibatan dan tanggung jawab kerja, sementara budaya organisasi berfungsi sebagai landasan nilai dan norma yang mengarahkan perilaku karyawan. Hasil empiris menunjukkan bahwa *empowerment* secara signifikan membentuk *corporate culture*, dan *corporate culture* secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, budaya organisasi terbukti memediasi secara penuh pengaruh *empowerment* terhadap *employee performance*, yang mengindikasikan bahwa pemberdayaan akan memberikan dampak optimal apabila didukung oleh budaya kerja yang kuat dan konsisten. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penguatan pemberdayaan dan pengelolaan budaya organisasi yang berkelanjutan.

Referensi

- Abid, M., & Jamilah, I. (2025). the Impact of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance At Pt. Hj Busana Indah Quality Control Division Sukabumi. *International Journal Multidisciplinary Science*, 4(1), 75–83. <https://doi.org/10.56127/ijml.v4i1.1928>
- Dr. Harun Samsuddin, S.Pd., M. (2020). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (S. I. Pustaka (ed.)).
- Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M. M. (2023). MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN. In *Ekp* (Vol. 1, Issue 3). Lombok Tengah, Forum Pemuda Aswaja.
- Dr. Titik Purwati, M. . (2020). Budaya Organisasi dalam Praktik. In *Nizamia Learinig Center* (Vol. 5, Issue 3). Nizamia Learning Center.
- Eko Budiyanto, SE., M. M. (2020). KINERJA KARYAWAN. In *Evaluasi Kinerja SDM*. Kota Serang,CV. AA. RIZKY.
- irawan. (2024). Pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 25, Issue 1). Jawa Tengah, EUREKA MEDIA AKSARA.
- Kristiana, Y., Goeltom, V. A. H., & Nathalia, T. C. (2025). AI-Driven POS, Adaptable Workload, and Service Culture Influence on Frontline Employee Performance. : *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 7(1), 217–227. <https://doi.org/10.34306/att.v7i1.535>
- Kusmaningtyas, A., & Mujanah, Siti Maulana, A. (2025). Green HRM Practices To Enhance Environmental

- Performance Through Green Innovation In The Regional Secretariat Employees of Pasuruan City Government. *Journal of Social Research*, 4(3), 325–336. <https://doi.org/10.55324/josr.v4i3.2455>
- Nainggolan, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (p. 136). Bandung, CV Media Sains Indonesia.
- Obeng, H. A., Arhinful, R., Tessema, D. H., & Nuhu, J. A. (2025). “The mediating role of organisational stress in the relationship between gender diversity and employee performance in Ghanaian public hospitals.” *Future Business Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00463-4>
- Septiani, L., & Herminingsih, A. (2025). “Examining Green Transformational Leadership, Group Cohesiveness and Organizational Justice in Reducing Turnover Intention and Enhancing Sustainable Employee Performance.” *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(1), 38–50. <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1.1579>
- شامناد شمس الدينA, V. V. (2021). *Machine Translated by Google : مکالمہ کلاؤ ات اداضمہ طاشن دیوحتی فہمہ مختسے ملائیہ* [Machine Translated by Google]. 1–19.
- Sumartik, S. (2022). Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo, UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Triatmanto, B. (2020). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Issue 1). Malang, Penerbit Selaras Media Kreasindo. [https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/319/25/Buku Monografi Boge 1 \(1\).pdf](https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/319/25/Buku Monografi Boge 1 (1).pdf)
- valenY suryaningsih. S.E., M. M. (2022). *Budaya Perusahaan*. Depok, PT RajaGrafindo Persada. <http://scholar.unand.ac.id/472610/1/27>. e-Book - Budaya Perusahaan.pdf
- Widagdo, S. (2021). *RESOURCE BASED VIEW Strategi Bersaing Berbasis Kapabilitas dan Sumberdaya*. Jember: Mandala Press.