

SKRIPSI

PERAN LITERASI DIGITAL, KOMPETENSI TEKNOLOGI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA DIGITAL KADER SURABAYA HEBAT DI KELURAHAN SEMEMI



Oleh :

MAULANA SETYA ABY
NBI: 1212200251

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2025

SKRIPSI

PERAN LITERASI DIGITAL, KOMPETENSI TEKNOLOGI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA DIGITAL KADER SURABAYA HEBAT DI KELURAHAN SEMEMI



Oleh :

MAULANA SETYA ABY

NBI: 1212200251

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

===== SKRIPSI =====

**PERAN *EMPOWERMENT* UNTUK MENINGKATKAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *CORPORATE CULTURE* KARYAWAN
YAYASAN GRIYA AL QUR'AN DI SURABAYA**



Diajukan Oleh:
MAULANA SETYA ABY
NBI: 1212200251

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

**PERAN *EMPOWERMENT* UNTUK MENINGKATKAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *CORPORATE CULTURE* KARYAWAN
YAYASAN GRIYA AL QUR'AN DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Diajukan Oleh:
MAULANA SETYA ABY
NBI: 1212200251**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

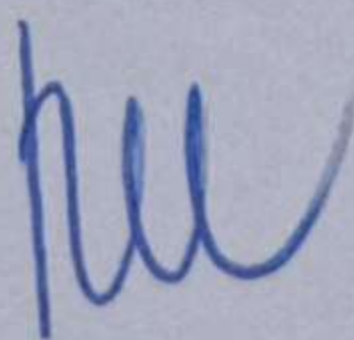
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maulana Setya Aby
NBI : 1212200251
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Progam Sttudi : Manajemen
Judul Skripsi :

“PERAN *EMPOWERMENT* UNTUK MENINGKATKAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *CORPORATE CULTURE* DI YAYASAN GRIYAL AL QUR’AN SURABAYA”

Surabaya, 03 Desember 2025

Mengetahui/Menyetujui
Pembimbing,

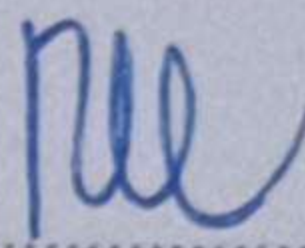


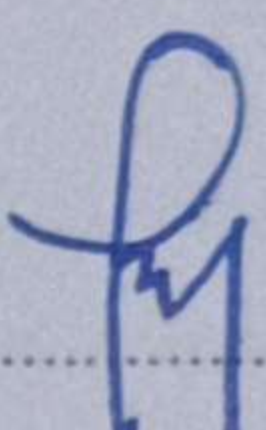
Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM

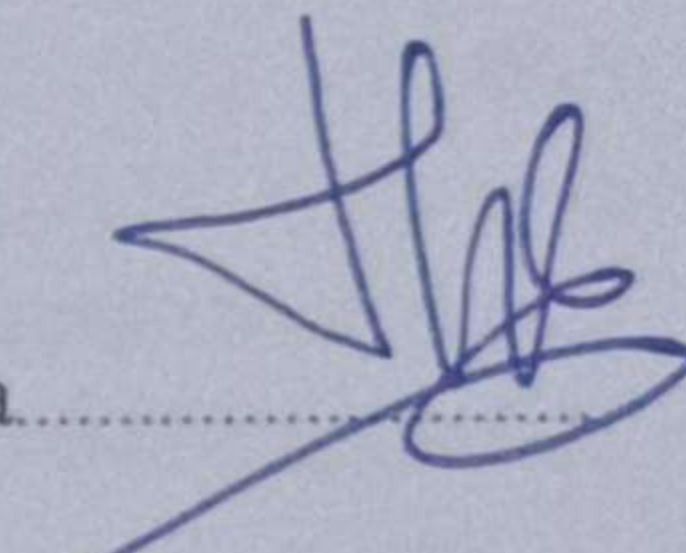
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan
dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi pada tanggal 12 Desember 2025

TIM PENGUJI

1. Prof. Dr, Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., MM - Ketua 

2. Dr. Ida Bagus Cempena, MM - Anggota..... 

3. M. Sihab Ridwan, M.Si., Ph.D - Anggota..... 



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M.S., CA., CPA.
NPP: 20220.85.0043

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap : Maulana Setya Aby
2. NBI : 1212200251
3. Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
4. NIK : 3578293003030001
5. Alamat : Jl Bulak Cumpat Utara 4/59 Kec Bulak,
Kel Bulak, Surabaya

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

“PERAN *EMPOWERMENT* UNTUK MENINGKATKAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *CORPORATE CULTURE* DI YAYASAN GRIYA AL QUR’AN SURABAYA”

Adalah benar benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa artikel, skripsi, tesis mauun disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika kemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sangsi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan dosen pembimbing dan kelembagaan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya

Surabaya, 06 Januari 2026

Yang Membuat



(Maulana Setya Aby)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (Ext. 311)
Email : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulana Setya Aby
NBI/NPM : 1212200251
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program : Manajemen Studi
Jenis Karya : Skripsi / ~~Tesis~~ / ~~Disertasi~~ / ~~Laporan Penelitian~~ / ~~Praktek~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“PERAN *EMPOWERMENT* UNTUK MENINGKATKAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *CORPORATE CULTURE* DI YAYASAN GRIYA AL QUR’AN SURABAYA”

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), Badan perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 24 Desember 2025

Yang Menyatakan


0074DANX372935172
(Maulana Setya Aby)

**Coret yang tidak perlu*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya diberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan pada Program Sarjana Ekonomi serta menyelesaikan skripsi ini dengan penuh rasa bangga. Saya juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan selama masa studi hingga tersusunnya skripsi ini.

Ucapan terima kasih secara khusus saya sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, serta tambahan ilmu dan wawasan. Saya sangat berterima kasih atas waktu, perhatian, dan kesabaran beliau dalam membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga atas segala bantuan yang telah diberikan selama saya menempuh perkuliahan.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI., selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu dan menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M.S., CA., CPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas segala kesempatan, fasilitas, serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menjalani proses perkuliahan pada Program Sarjana Ekonomi Manajemen.
4. Dr. Gustaf Naufan Febrianto, A.Md., S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian. Saya juga mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan selama proses perkuliahan berlangsung.
5. Seluruh staf dan karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya ujian skripsi ini.
6. Teruntuk keluarga khususnya bapak moch imron dan ibu trisniati serta kakak pranda al qona'ah yang selalu memberikan doa, dukungan moral, semangat, serta kasih sayang yang tiada henti. Segala pencapaian ini tidak lepas dari pengorbanan dan dukungan yang telah diberikan.
7. Kartel Gaza, (khunaefi, Andy, Fauzan, Satria, Fadly, Bintang, Rio, Fahmi) dan teman teman kelas S (Seperjuangan) lainnya yang telah memberikan semangat, support, doa, canda dan tawa serta bantuan selama saya menempuh perkuliahan. Terima kasih atas dukungan dan kebersamaan yang menjadi penyemangat besar bagi saya dalam menyelesaikan studi ini.

Dengan segala keterbatasan yang ada, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya dengan lapang dada menerima segala bentuk saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa mendatang.

Surabaya, 12 Desember 2025

(Maulana Setya Aby)

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh empowerment terhadap employee performance dengan corporate culture sebagai variabel mediasi pada Yayasan Griya Al Qur'an Surabaya. Latar belakang penelitian berangkat dari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi, dengan empowerment dan budaya organisasi dipandang sebagai sumber daya berharga sesuai perspektif Resource-Based View (RBV). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, melibatkan seluruh karyawan yayasan sebanyak 30 orang melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowerment berpengaruh signifikan terhadap corporate culture, yang menandakan bahwa praktik pemberdayaan mampu memperkuat nilai, norma, serta etos kerja organisasi. Corporate culture juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap employee performance, sehingga budaya kerja yang kuat menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas, kedisiplinan, dan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, empowerment tidak berpengaruh langsung terhadap employee performance. Namun, melalui corporate culture sebagai variabel mediasi, empowerment memberikan pengaruh signifikan terhadap employee performance, sehingga menunjukkan adanya mediasi penuh.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberdayaan, tetapi harus melalui pembentukan budaya organisasi yang konsisten, terstruktur, dan terinternalisasi. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan bergantung pada sinergi antara empowerment dan corporate culture. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis bagi penguatan kajian RBV serta implikasi praktis bagi

SUMMARY

This study aims to analyze the effect of empowerment on employee performance with corporate culture as a mediating variable at the Griya Al Qur'an Foundation, Surabaya. The research is grounded in the importance of human resource management as a strategic asset for enhancing organizational competitiveness, where empowerment and organizational culture are viewed as valuable resources in accordance with the Resource-Based View (RBV) perspective. This study employs a quantitative approach with a causal research design, involving all 30 employees of the foundation through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (PLS) with the SmartPLS 4 application.

The results indicate that empowerment has a significant effect on corporate culture, suggesting that empowerment practices are able to strengthen organizational values, norms, and work ethos. Corporate culture also has a significant effect on employee performance, indicating that a strong organizational culture plays a key role in improving the quality, discipline, and effectiveness of employee performance. In contrast, empowerment does not have a direct effect on employee performance. However, when mediated by corporate culture, empowerment has a significant effect on employee performance, indicating the presence of full mediation.

Overall, this study emphasizes that employee performance cannot be improved solely through empowerment, but must be supported by the development of a consistent, structured, and well-internalized organizational culture. Sustainable performance improvement depends on the synergy between empowerment and corporate culture. These findings contribute theoretically to strengthening RBV-based studies and provide practical implications for organizational management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran empowerment dalam meningkatkan employee performance melalui corporate culture pada Yayasan Griya Al Qur'an Surabaya. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam menghadapi persaingan organisasi dan perkembangan teknologi. Mengacu pada pendekatan *Resource-Based View* (RBV), empowerment dan corporate culture dipahami sebagai sumber daya internal yang berperan dalam membentuk keunggulan kompetitif. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal, melibatkan seluruh 30 karyawan sebagai sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis SmartPLS 4. Hasil *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan reliabel melalui uji loading factor, AVE, Cronbach's Alpha, dan composite reliability. Sementara itu, *inner model* menunjukkan bahwa empowerment berpengaruh signifikan terhadap corporate culture (koefisien 0,765; p-value 0,000). Corporate culture juga berpengaruh signifikan terhadap employee performance (koefisien 0,742; p-value 0,000). Namun, empowerment tidak berpengaruh langsung terhadap employee performance (p-value 0,211). Pengujian *indirect effect* menemukan bahwa corporate culture memediasi secara penuh hubungan antara empowerment dan employee performance dengan nilai koefisien 0,567 dan p-value 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa pengaruh empowerment terhadap kinerja hanya dapat bekerja secara optimal melalui pembentukan budaya organisasi yang kuat.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa Yayasan Griya Al Qur'an telah memiliki tingkat pemberdayaan, budaya organisasi, dan performa karyawan yang tinggi, sebagaimana tercermin dari nilai mean indikator yang berada pada kategori sangat baik. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa corporate culture merupakan elemen kunci dalam menjembatani pengaruh empowerment terhadap employee performance. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan melalui sinergi penguatan empowerment dan pengembangan budaya organisasi yang konsisten serta berorientasi pada nilai-nilai yayasan.

Kata Kunci: *Empowerment, Corporate Culture, Employee Performance, Resource-Based View, SmartPLS.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of empowerment in improving employee performance through corporate culture at the Griya Al Qur'an Foundation in Surabaya. The research background is grounded in the importance of human resources as a strategic asset in facing organizational competition and technological advancement. Referring to the Resource-Based View (RBV) approach, empowerment and corporate culture are understood as internal resources that play a crucial role in shaping competitive advantage. The study employs a quantitative method with a causal research design, involving all 30 employees as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on SmartPLS 4. The outer model results indicate that all indicators are valid and reliable, as evidenced by the loading factor, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, and composite reliability tests. Meanwhile, the inner model results show that empowerment has a significant effect on corporate culture (coefficient = 0.765; p-value = 0.000). Corporate culture also has a significant effect on employee performance (coefficient = 0.742; p-value = 0.000). However, empowerment does not have a direct effect on employee performance (p-value = 0.211). The indirect effect testing reveals that corporate culture fully mediates the relationship between empowerment and employee performance, with a coefficient value of 0.567 and a p-value of 0.000. These findings confirm that the influence of empowerment on performance can only function optimally through the establishment of a strong organizational culture.

The research findings demonstrate that the Griya Al Qur'an Foundation has high levels of empowerment, organizational culture, and employee performance, as reflected in the mean values of the indicators, which fall into the very good category. Overall, this study concludes that corporate culture is a key element in bridging the effect of empowerment on employee performance. Therefore, strategies to enhance employee performance should be implemented through the synergy of strengthening empowerment and developing a consistent organizational culture that is oriented toward the foundation's core values.

Keywords: Empowerment, Corporate Culture, Employee Performance, Resource-Based View, SmartPLS.

DAFTAR ISI

COVER LUAR.....	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RINGKASAN.....	ix
SUMMARY.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Secara Teoritis	5
1.4.2 Secara Praktis.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 <i>Teori Resource-Based View</i>	7
2.1.2 <i>Empowerment</i>	8
2.1.3 <i>Employee Performance</i>	10
2.1.4 <i>Corporate Culture</i>	11
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Hubungan Antar Variabel	19
2.3.1 Pengaruh <i>Empowerment Terhadap Corporate Culture</i>	19
2.3.2 Pengaruh <i>Corporate Culture Terhadap Employee Performance</i>	19
2.3.3 Pengaruh <i>Empowerment Terhadap Employee Performance</i>	20
2.3.4 Pengaruh <i>Empowerment Terhadap Employee Performance Melalui Corporate Culture</i>	20
2.4 Kerangka Konseptual	21
2.5 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2.2 Waktu Penelitian.....	25
3.3 Jenis Dan Sumber Data	26

3.3.1 Jenis Data	26
3.3.2 Sumber Data	26
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian	26
3.4.1 Populasi	26
3.4.2 Sampel	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Definisi Variabel Dan Definisi Operasional	27
3.6.1 Definisi Variabel	27
3.6.2 Definisi Operasional	28
3.7 Proses Pengolahan Data	39
3.8 Metode Analisis Data	31
3.9 Cara Pengelolaan Data Dan Teknik Pengujian Hipotesis	31
3.9.1 Cara Pengelolaan Data	31
3.9.2 Teknik Pengujian Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1 Profil Yayasan Griya Al Qur'an	35
4.1.2 Visi dan Misi	35
4.1.3 Struktur Organisasi	36
4.2 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden	37
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	37
4.3 Pengujian	40
4.3.1 <i>Outer Model</i>	40
4.3.2 Uji Model Fit	45
4.3.3 <i>Inner Model</i>	46
4.3.4 Pengujian Hipotesis	47
4.4 Hasil dan Pembahasan Penelitian	50
4.4.1 <i>Empowerment Terhadap Corporate Culture</i>	50
4.4.2 <i>Corporate Culture Terhadap Employee Perfomance</i>	50
4.4.3 <i>Empowerment Terhadap Employee Performance</i>	51
4.4.4 Peran Mediasi <i>Corporate Culture</i> Pada <i>Empowerment Terhadap Employee Performance</i>	52
4.5 Implikasi Penelitian	53
BAB V PENUTUP.....	55
5.1 Simpulan	55
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Empowerment	37
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Corporate Culture.....	38
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Employee Performance	39
Tabel 4.5 Loading Factor	40
Tabel 4.6 Average Variance Extracted (Ave).....	41
Tabel 4.7 Cross Loading	42
Tabel 4.8 Fornell Lacker	43
Tabel 4.9 Cronbach's Alpha.....	44
Tabel 4.10 Composite Reliability.....	44
Tabel 4.11 Model Uji Fit.....	45
Tabel 4.12 R Square.....	46
Tabel 4.13 Model F Square	47
Tabel 4.14 Model Direct Effect	48
Tabel 4.15 Model Indirect Effect.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36
Gambar 4.2 Algorithm R Square	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Empowerment	63
Lampiran 2 Kuesioner Corporate Culture	66
Lampiran 3 Kuesioner Employee Performance	67
Lampiran 4 Tabulasi Empowerment	68
Lampiran 5 Tabulasi Corporate Culture.....	69
Lampiran 6 Tabulasi Employee Perfomance	70
Lampiran 7 Outer Laoding, Ave, Cross Loading.....	72
Lampiran 8 Fornell Lankert, Cronbach's Alpa, Composite Relability, Model Uji Fit	73
Lampiran 9 R Square, Gambar Model R Square, Direct Effect, Indirect Effect.....	74
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian.....	76
Lampiran 11 Hasil Turnitin	77
Lampiran 12 Latter Of Acceptance (LOA).....	79
Lampiran 13 Kartu Bimbingan	80