



Analisis Hubungan Budaya Kerja, Pemberdayaan SDM, Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi

Vanessa Amanda K. Situmorang¹, Andre Fitriano^{2*}, Nasywa Putri Aulia Purba³,
Caesilia Putri Wahyuni Tindaon⁴, Bambang Sutejo⁵

^{1,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

²PUI Human Resource Management Research And Innovation Centre, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

⁵Universitas Battuta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: andrefitriano@unprimdn.ac.id

Abstract. *As an administrative component of regional apparatus, the Regional Secretariat Office of Tebing Tinggi City assists the leadership of local government at the province and regency/city levels. The study was carried out at this particular institution since its ideals are meant to provide an example for other agencies and technical institutions to follow. This research used a quantitative approach and surveyed 60 workers. The data was analyzed using multiple linear regression. The partial test does not show that company culture significantly affects workers' productivity. A significance level of 0.000, which is lower than 0.05, and an F-value of 124.715, which is higher than the essential F-value of 2.76, show that all three independent variables concurrently significantly impact the dependent variable. Conversely, human resource empowerment and loyalty partially have a positive and significant impact on employee performance. The coefficient of determination of 86.3% indicates that this model explains the majority of performance variations. Therefore, institutions are advised to focus on enhancing loyalty and human resource empowerment programs.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Empowerment; Loyalty; Organizational Performance; Work Culture.*

Abstrak. Kantor Sekda Kota Tebing Tinggi, Sebuah perangkat daerah yang berfungsi sebagai unsur staf pembantu pimpinan pemerintahan daerah, Baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Terdorong melakukan penelitian di tempat ini karena nilai-nilai yang diterapkan di sini akan menjadi standar atau contoh bagi seluruh dinas dan lembaga teknis lainnya. Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, dengan sampel 60 karyawan. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data. Tes parsial tidak memperlihatkan bahwasanya budaya perusahaan secara substansial memengaruhi produktivitas pekerja. Dengan nilai p sebesar 0,000, yang di bawah 0,05, dan nilai F sejumlah 124,715, yang lebih besar dari nilai F kritis yaitu 2,76, jelaslah bahwa ketiga faktor independen tersebut secara substansial memengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, pemberdayaan sumber daya manusia dan loyalitas terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Nilai koefisien determinasi sebesar 86,3% menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan mayoritas variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk fokus meningkatkan loyalitas dan program pemberdayaan.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Kinerja Karyawan; Kinerja Organisasi; Loyalitas; Pemberdayaan SDM; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi menghadapi hambatan yang lebih rumit dalam upaya mereka meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi serta globalisasi yang berkembang pesat ini. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia, serta penerapan budaya kerja yang kondusif merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi, Karenanya, sangatlah krusial untuk meneliti bagaimana pengembangan SDM dan budaya kerja memengaruhi loyalitas, serta produktivitas karyawan.

Lembaga pemerintah yang penting dalam pelaksanaan tata kelola daerah dan pelayanan publik adalah Sekretariat Daerah (Sekda) Kota Tebing Tinggi. Dalam hal urusan daerah, Sekda bertanggung jawab atas hubungan masyarakat, penganggaran, dan pembuatan kebijakan. Untuk memastikan pelaksanaan fungsi pemerintahan yang efisien dan peningkatan kualitas pelayanan publik, Sekda Kota Tebing Tinggi terutama berfokus pada berbagai bidang ini.

Karyawan lebih cenderung mengambil inisiatif, bekerja sama, dan berpikir kreatif ketika mereka menjadi bagian dari budaya kerja yang suportif dan mendorong. Namun, efektivitas kinerja karyawan di Sekda Kota Tebing Tinggi masih di bawah standar. Kurangnya semangat, inovasi, dan inisiatif, serta komunikasi dan kolaborasi di berbagai bagian perusahaan, merupakan tanda-tanda yang jelas dari hal ini. Dengan kondisi saat ini, jelas bahwa budaya perusahaan tidak kondusif untuk kinerja puncak.

Pelatihan, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan potensi individu adalah semua bentuk pemberdayaan karyawan yang penting untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di antara para pekerja. Memberdayakan orang dengan cara yang tepat dianggap dapat meningkatkan dorongan, semangat, dan inisiatif mereka dalam pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada hasil yang lebih baik. Namun, minat untuk melanjutkan pendidikan masih rendah di sekretariat regional di Kota Tebing Tinggi. SDM mempertahankan efektivitas dan produktivitas organisasi, oleh karena itu skenario ini membutuhkan perhatian yang signifikan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas SDM. Loyalitas yang tinggi pada karyawan mendorong komitmen kuat serta kesiapan untuk bekerja lebih maksimal demi kemajuan organisasi. Sebaliknya, di Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi, kurangnya loyalitas karyawan dapat menimbulkan sikap acuh tak acuh, menurunnya motivasi kerja, serta minimnya partisipasi aktif dalam pengembangan diri. Kondisi ini menjadi tantangan serius yang perlu diatasi agar kinerja karyawan dan organisasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Mengacu penjelasan tersebut, peneliti berminat membawa judul skripsi “Analisis Hubungan Budaya Kerja, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah kota Tebing Tinggi”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan statistik deskriptif untuk mengolah data. Analisis ini difokuskan untuk mendeskripsikan karakteristik data sebagaimana adanya secara objektif, tanpa bermaksud melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan secara luas. Studi ini menerapkan strategi penelitian deskriptif-eksplanatori, yang bermaksud untuk mendeskripsikan peran berbagai variabel serta interaksi di antara keduanya (Sugiyono, 2017:6). Berlokasi di Jl. Dr. Sutomo No. 14, Kecamatan Tebing Tinggi, Kota Tebing Tinggi, studi ini dilaksanakan di Kantor Sekda Kota Tebing Tinggi. Setelah dimulai pada Agustus 2025, studi ini dijadwalkan selesai pada Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 158 karyawan. Untuk penelitian saat ini digunakan 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa instrumen guna memperoleh informasi yang komprehensif dan akurat. Dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif

Ukuran sampel penelitian (n), nilai (min dan maks), nilai rerata dan standar deviasi beserta penjelasannya akan dijelaskan berdasarkan hasil analisis ini.

Tabel 1. Analisis Deskriptif.

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	60	8	40	33,07	5,240
Pemberdayaan SDM	60	8	40	31,83	5,776
Loyalitas	60	8	40	34,33	5,454
Kinerja Karyawan	60	8	40	33,42	5,026
<i>Valid N (listwise)</i>	60				

Sumber: Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan 60 orang mengisi survei untuk penelitian ini, menurut Tabel 1 statistik deskriptif. Lewat rerata 33,07 serta SD 5,240, variabel Budaya Kerja (X1) berkisar antara 8 hingga 40. Rentang nilai untuk Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) adalah 8-40, dengan rata-rata 31,83 dan standar deviasi 5,776. Selain itu, rentang nilai untuk variabel Loyalitas adalah 8–40, lewat rerata.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

No	Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>SIG. (2- tailed)</i>	Keterangan
1	Budaya Kerja	X1.1	0,735	0,000	Valid
		X1.2	0,686	0,000	Valid
		X1.3	0,786	0,000	Valid
		X1.4	0,402	0,000	Valid
		X1.5	0,575	0,000	Valid
		X1.6	0,753	0,000	Valid
		X1.7	0,701	0,000	Valid
		X1.8	0,632	0,000	Valid
2	Pemberdayaan SDM	X2.1	0,752	0,000	Valid
		X2.2	0,685	0,000	Valid
		X2.3	0,732	0,000	Valid
		X2.4	0,648	0,000	Valid
		X2.5	0,766	0,000	Valid
		X2.6	0,817	0,000	Valid
		X2.7	0,603	0,000	Valid
		X2.8	0,578	0,000	Valid
3	Loyalitas	X3.1	0,611	0,000	Valid
		X3.2	0,775	0,000	Valid
		X3.3	0,793	0,000	Valid
		X3.4	0,801	0,000	Valid
		X3.5	0,834	0,000	Valid
		X3.6	0,729	0,000	Valid
		X3.7	0,778	0,000	Valid
		X3.8	0,859	0,000	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,623	0,000	Valid
		Y1.2	0,730	0,000	Valid
		Y1.3	0,625	0,000	Valid
		Y1.4	0,724	0,000	Valid
		Y1.5	0,616	0,000	Valid
		Y1.6	0,721	0,000	Valid
		Y1.7	0,779	0,000	Valid
		Y1.8	0,779	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS 26

Pada uji validitas yang dilakukan memiliki nilai > dari persamaan r tabel (0,3610) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Karenanya, validitas dan reliabilitas item-item yang digunakan untuk mengukur berbagai variabel dalam penelitian ini telah terkonfirmasi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	60	8	40	33,07	5,240
Pemberdayaan SDM	60	8	40	31,83	5,776
Loyalitas	60	8	40	34,33	5,454
Kinerja Karyawan	60	8	40	33,42	5,026
Valid N (listwise)	60				

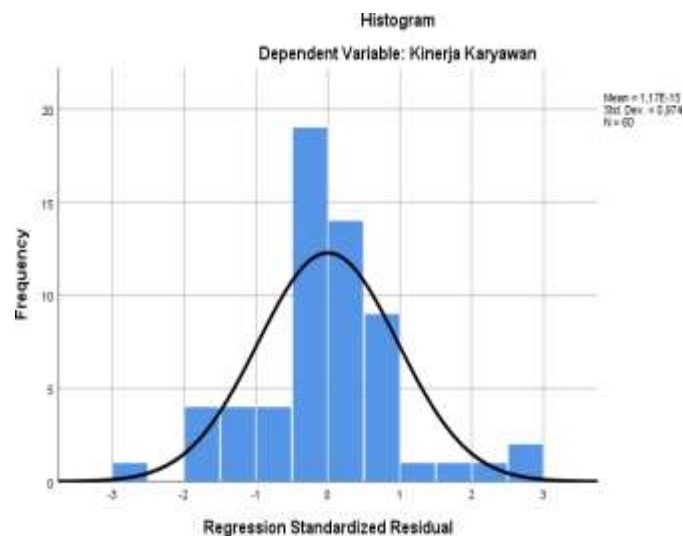
Sumber: Hasil Olah SPSS 26

Semua item pernyataan dalam setiap variabel dapat digunakan, karena nilai dari *Alpha Cronbach* melebihi 0,60, menurut temuan pengujian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

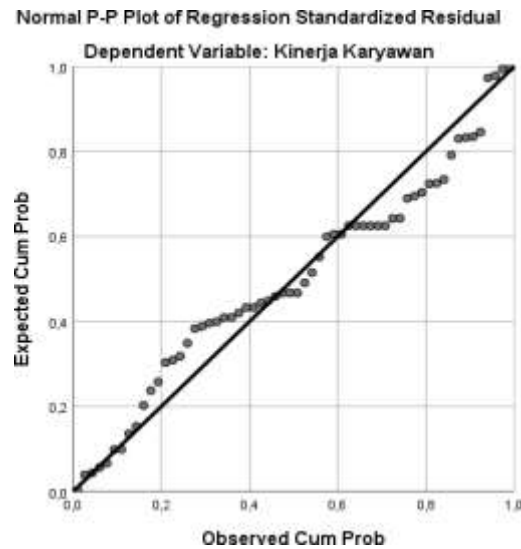
Pengujian normalitas dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan *p-p plot*.



Gambar 1. Grafik Histogram.

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Tersimpulkan bahwasanya model regresi yang dipergunakan memenuhi kriteria normalitas berdasarkan kurva simetris dan pola distribusi data yang teratur seperti yang ditunjukkan pada histogram gambar di atas.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot.

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Pada gambar di atas, titik-titik tersebut terdistribusi secara diagonal dan bergerak searah dengan garis. Ini membuktikan bahwa informasi tersebut mengikuti distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81358902
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,111
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Gambar 3. Tabel Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.

Dibandingkan dengan ambang batas signifikansi sebesar 0,05, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* (dua sisi) sebesar 0,052. Hasilnya, data tersebut mengikuti distribusi normal dan model regresi juga normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,142	1,630		1,928	,059		
Budaya Kerja	,112	,091	,116	1,219	,228	,256	3,911
Pemberayaan SDM	,285	,078	,327	3,649	,001	,290	3,453
Loyalitas	,511	,078	,554	6,587	,000	,329	3,044

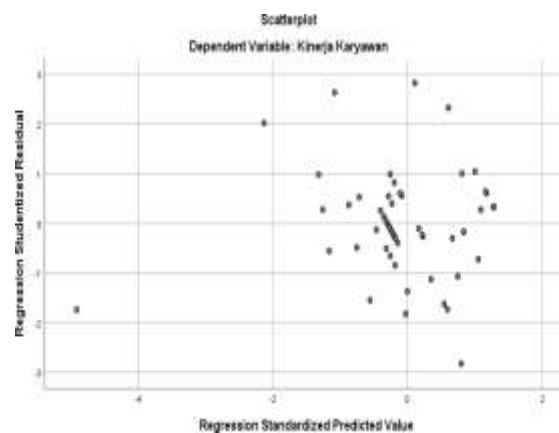
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Gambar 4. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.

Mengacu temuan pengujian, nilai *VIF* beragam variabel independen berada di bawah 10 dan nilai toleransinya di atas 0,10. Model regresi penelitian tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 5. Hasil Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*.

Sumber: Hasil Olah SPSS 26

Titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,302	1,082		2,128	,038
	Budaya Kerja	-,051	,061	-,210	-,832	,409
	Pemberayaan SDM	-,069	,052	-,316	-1,331	,189
	Loyalitas	,083	,051	,360	1,615	,112

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Gambar 6. Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Glejser.

Semua nilai p variabel lebih besar dari 0,05 berdasarkan uji Glejser, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,142	1,630		1,928	,059
	Budaya Kerja	,112	,091	,116	1,219	,228
	Pemberayaan SDM	,285	,078	,327	3,649	,001
	Loyalitas	,511	,078	,554	6,587	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Gambar 7. Tabel Hasil Analisis Linear Berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad \dots (1)$$

Keterangan:

$$Y = 3,142 + 0,112X_1 + 0,285X_2 + 0,511X_3 + 0 \quad \dots (2)$$

Interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut: (1) Asosiasi positif antara variabel independen dan konstanta (a) sebesar 3,142 menunjukkan bahwa, tanpa adanya faktor-faktor tersebut, skor kinerja karyawan akan menjadi 3,142; (2) Asosiasi yang baik ditunjukkan oleh koefisien budaya kerja sebesar 0,112. Ini berarti peningkatan produktivitas sebesar 0,112 poin untuk setiap peningkatan satu poin dalam budaya perusahaan; (3) Korelasi sebesar 0,285 antara pemberdayaan sumber daya manusia dan hasilnya menunjukkan hubungan yang positif. Setiap kenaikan satu poin dalam pemberdayaan SDM akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,285 poin; (4) Hubungan positif terlihat dari koefisien loyalitas, yaitu 0,511. Kenaikan satu poin dalam loyalitas akan menghasilkan peningkatan

kinerja karyawan sebesar 0,511 poin.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,870	,863	1,862

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Pemberayaan SDM, Budaya Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Gambar 8. Tabel Hasil Koefisien Determinasi.

Nilai *Adjusted R Squared* sejumlah 0,863, yang mewakili 86,3% dari variabel kinerja, memungkinkan penjelasan perbedaan pada variabel utama yang dianalisis. Faktor-faktor lain, seperti gaji, gaya kepemimpinan, kebahagiaan kerja, motivasi, suasana kerja, disiplin, pelatihan, dan sebagainya, menyumbang 13,7% sisanya (100% - 86,3%).

Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296,526	3	432,175	124,715	,000 ^b
	Residual	194,057	56	3,465		
	Total	1490,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Pemberayaan SDM, Budaya Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Gambar 9. Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasilnya ditampilkan pada Tabel 3.9, di mana nilai f adalah $124,715 > 2,76$ dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu, kita dapat menyimpulkan bahwa H_0 salah dan menerima H_0 . Ini membuktikan bahwa budaya kerja, loyalitas, dan pemberdayaan sumber daya manusia memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,142	1,630		1,928	,059
	Budaya Kerja	,112	,091	,116	1,219	,228
	Pemberdayaan SDM	,285	,078	,327	3,649	,001
	Loyalitas	,511	,078	,554	6,587	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Gambar 10. Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T).

Dengan nilai t tabel 2,003. Maka penjelasan dari uji ini sebagai berikut: (1) Jelas bahwa budaya kerja memiliki peran yang signifikan, karena nilai t sebesar 1,219 lebih kecil daripada nilai t kritis sebesar 2,003 dan nilai p lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, produktivitas hanya sedikit dipengaruhi oleh budaya organisasi. Karenanya, H_1 diterima dan H_0 ditolak; (2) Pemberdayaan SDM terbukti memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena nilai t yang dihitung sebesar 3,649 lebih besar dari nilai t kritis sebesar 2,003 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 tidak benar dan H_1 benar; (3) Berdasarkan nilai t yang diperkirakan sebesar 6,587 > nilai t kritis sebesar 2,003 dan ambang signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara variabel loyalitas dan kinerja karyawan. Akibatnya, H_1 benar dan H_0 salah.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai t yang dihitung sebesar 1,219 (lebih kecil dari nilai t yang diperlukan sebesar 2,003) dan nilai p sebesar 0,228 (lebih besar dari 0,05), studi ini menyimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setidaknya secara teori, lingkungan kerja yang produktif dapat meningkatkan produktivitas. Meskipun demikian, karena implementasi yang kurang memadai atau kurangnya pemahaman universal, budaya kerja tidak menghasilkan hasil yang signifikan secara statistik dalam penelitian ini. Alternatifnya, mungkin saja elemen-elemen seperti kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki hasil yang lebih besar akan kinerjanya karyawan.

Temuan studi ini selaras bersama studi Desy Triastuti dkk. (2025), yang juga menemukan bahwa budaya perusahaan tidak berdampak pada produktivitas. Artinya, peningkatan budaya perusahaan belum pasti menghasilkan kinerja yang lebih baik dari staf. Selain itu, Hargisati Gendis Budihani dkk. (2024) juga menemukan bahwa budaya perusahaan tidak berdampak pada produktivitas pekerja.

Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang dihitung sebesar 3,649 lebih besar dari nilai t kritis sebesar 2,003, dan nilai p -nya lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,001.

Kinerja karyawan dapat dikembangkan melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang efektif ketika organisasi menawarkan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan, pendampingan, dan pendelegasian tanggung jawab. Para pekerja memperoleh rasa percaya diri, inspirasi, dan produktivitas sebagai hasilnya.

Sebuah studi sebelumnya oleh Slamet Nuyanto dan Hardi Utomo (2025) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sebagian memengaruhi kinerja karyawan; temuan studi saat ini menguatkan temuan tersebut. Selain itu, Noviyandi dkk. (2024) menemukan bahwa HRD memengaruhi produktivitas di tempat kerja

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t sebesar 6,587 melebihi 2,003 dan nilai p sebanyak 0,000 dibawah 0,05 memperlihatkan bahwasanya loyalitas memiliki dampak positif serta berarti terhadap kinerja karyawan, menurut hasil penelitian tersebut. Karena karyawan yang loyal cenderung lebih berdedikasi, bekerja keras, dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja. Selain mendorong output maksimal, loyalitas membuat pekerja lebih disiplin dan memberi mereka rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Hasil studi ini menguatkan hasil studi sebelumnya oleh Mirwan Rahmadi Yusuf dkk. (2024) yang menunjukkan dampak loyalitas terhadap kinerja karyawan. Studi Efi Yuliana dan Khotim Fadhli (2023) memperkuat gagasan ini bahwa loyalitas memengaruhi produktivitas di tempat kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Analisa serta pengujian hipotesa dari penelitian “Analisis Hubungan Budaya Kerja, Pemberdayaan SDM, Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi” telah rampung, berikut ialah simpulan yang didapatkan: (1) Hanya terdapat hubungan yang lemah antara budaya kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan oleh fakta bahwa nilai t yang dihitung sebesar 1,219 lebih kecil dari nilai t kritis sebesar 2,003, serta nilai signifikansi sebesar 0,228 lebih besar dari 0,05; (2) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara positif dan signifikan secara statistik. Bukti ini dapat dilihat dari fakta bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 2,003; (3) Loyalitas (X3) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara positif dan signifikan secara statistik. Hal ini dibuktikan oleh fakta bahwa nilai t-hitung sebesar 6,587 > nilai t-tabel sebesar 2,003 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. (4) Secara simultan, Budaya Kerja, Pemberdayaan SDM, dan Loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 serta nilai f hitung 124,715 > 2,76; (4) Berdasarkan koefisien determinasi, 86,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel: budaya kerja, pemberdayaan SDM, dan loyalitas. Sisanya sejumlah 13,7% mungkin disebabkan oleh berbagai faktor yang tidak dibahas di dalam studi ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afriyanti, & H. S. (2025). Analisis Perbandingan Pengaruh Rasio Lancar, Rasio Total Hutang Terhadap Aktiva, dan Rasio Perputaran Modal Kerja Terhadap Laba Bersih Setelah Pajak Pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk dan PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk Selama Periode 2013-2017. *Jurnal Akuntansi*, 15(1).
- Budihani, dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 854-866.
- Damayanti, Y. R., dkk. (2026). *Influencer Credibility, Product Knowledge, dan Minat Beli. Jurnal Manajemen*, 2(1), 50-67.
- Estiana, R., & G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Hasby, R. R., & W. (2024). Pengaruh Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi, dan Desain Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 85-97.
- Kartika. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sumber Rubberindo Surabaya)* [Skripsi/Tesis, Universitas Terkait].
- Lestari, P. T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. *Jurnal Manajemen*.

- Mantik, R. K. (n.d.). Pengaruh Gender, Citra Merek, dan *Lifestyle* Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Mulyono, D. T., & S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen*, 19(2).
- Naitefa, M. K. F., & R. (2022). Pengaruh *Brand Ambassador*, *Brand Image*, dan *Sales Promotion* dari *Boyband* K-Pop BTS Terhadap Minat Beli Konsumen Pada *E-Commerce* Tokopedia. *Jurnal Manajemen*, 7(10).
- Nuryanto, S., & U. (2025). Pengaruh Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Aston Sistem Indonesia di Salatiga). *Among Makarti*, 18(2), 254.
- Pujilestari, S., & D. (2017). Pemilihan Model Regresi Linier Berganda Terbaik pada Kasus Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Statistika*.
- Rohmah, S. N., & L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja. *SAB*, 1(2).
- Rosita, E., & H. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(4).
- Safitri, P. R. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan, Lokasi dan Harga Terhadap Kepuasan Belajar di SMK Budi Darma Bogor. *Jurnal Pendidikan*.
- Syuzairi, M., & Z. (2022). Pengaruh *Celebrity Endorsement*, Fitur Layanan, dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pengguna Aplikasi Traveloka di Tanjungpinang. *Jurnal Manajemen*, 7(8).
- Triastuti, D., & R. R. (2025). *The Effect of Work Culture, Discipline, and Morale on Employee Performance*. *Jurnal Internasional/Nasional*, 4(4).
- Wati, P. S., & R. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Yori Amalathisha, & P. (2023). Pengaruh Kualitas Audit, Ukuran Perusahaan, *Financial Distress* dan Komisaris Independen Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 8(9).