



Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Transformasi Digital Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember

Maharani Dwi Lintangari*, Tatit Diansari Reskiputri, Septy Holisa Umamy

Universitas Muhammadiyah Jember

Absrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu mengukur dan mengetahui prestasi kerja pada pegawai yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember adalah Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Transformasi Digital. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan bantuan kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan transformasi digital, dengan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Secara spesifik, hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, dan hipotesis keempat menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Transformasi Digital, Prestasi Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2689>

*Correspondence: Maharani Dwi

Lintangari

Email:

maharanilintangari20708@gmail.com

Received: 25-05-2025

Accepted: 25-06-2025

Published: 25-07-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this study is to measure and determine the work performance of employees at the University of Muhammadiyah Jember. It is known that several factors that can affect the work performance of Muhammadiyah University of Jember employees are Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Discipline, and Digital Transformation. This study used a quantitative method with a sample size of 105 respondents and used a sampling technique with the help of a questionnaire as the main tool in data collection. The data collected were analyzed using multiple linear regression methods to determine the relationship between independent variables, namely organizational culture, job satisfaction, work discipline, and digital transformation, with employee work performance. The result of the analysis showed that the four variables had a positive influence on employee work performance. Specifically, the first hypothesis states that organizational culture has a positive effect on employee work performance, the second hypothesis states that job satisfaction has a positive effect on employee work performance, the third hypothesis states that work discipline has a positive effect on employee work performance, and the fourth hypothesis states that digital transformation has a positive effect on employee work performance.

Keywords: Human Resources, Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Discipline, Digital Transformation, Work Performance.

Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak dapat dilepaskan dari peran penting para pekerja yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja unggul. Evaluasi terhadap pekerjaan merupakan bagian dari aktivitas manajerial dalam operasional suatu perusahaan atau organisasi (Umamy et al, 2025). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secara umum Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi, termasuk seorang pegawai, manajer, dan pemimpin. Menurut Metris (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan juga pengendalian semua kegiatan yang berkaitan dengan perekrutan tenaga kerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, pemeliharaan hubungan dengan seorang pegawai, juga pemutusan hubungan kontrak kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, perusahaan, dan juga masyarakat. Dimana pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan dari perusahaan secara keseluruhan.

Mengelola prestasi kerja merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi karena membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Secara keseluruhan, pengelolaan prestasi kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi individu pegawai, tetapi juga bagi organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil, yang berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, serta transformasi digital.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu budaya organisasi, menurut Samsudin (2023) budaya dapat dipahami sebagai keseluruhan upaya atau cara baik rohani maupun materil, yang melibatkan potensi dan keterampilan individu maupun kelompok. Menurut Sudaryono (2017) berpendapat mengenai budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang disepakati dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi, bersifat dinamis juga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan memiliki budaya yang unik meskipun menjalankan fungsi yang serupa. Selain itu, setiap pegawai atau individu dalam organisasi tidak terlepas dari nilai budaya yang dianut, yang pada akhirnya akan berkolaborasi dengan elemen-elemen seperti perangkat, teknologi, sistem, strategi, juga gaya hidup. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi harus seimbang dan sesuai agar organisasi tetap dapat bertahan juga berkembang menurut (Simbolon & Simamora, 2023). Terdapat penelitian terdahulu yaitu (Jismin et al, 2022) memaparkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja seorang pegawai.

Faktor yang juga mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepuasan kerja, Handoko (2014) Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang dapat mencakup perasaan senang yang dialami oleh pegawai terkait dengan pekerjaan mereka, juga dipandang sebagai cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara & Anwar

(2017) berpendapat mengenai definisi dari kepuasan kerja yang merujuk pada perasaan positif juga negatif seorang pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya serta kondisi pribadinya. Aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan antara lain meliputi gaji, kesempatan untuk mengembangkan karir, jenis pekerjaan, struktur organisasi, serta kualitas pengawasan. Alasan utama mengapa kepuasan kerja itu penting adalah dari segi kemanusiaan, dimana setiap individu berhak atas perlakuan adil dan layak, terutama bagi seorang pegawai yang telah memberikan kontribusinya terhadap pekerjaan dan organisasi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu disiplin kerja, menurut Aulia et al., (2013) kedisiplinan berkaitan dengan tanggung jawab pribadi, dimana jika seseorang dapat mendisiplinkan diri, maka akan lebih mudah untuk menerapkan disiplin di berbagai situasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) disiplin merupakan sikap kesiapan pegawai untuk mengikuti juga mematuhi norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap penerapan disiplin kerja guna menghindari tingginya angka pergantian pegawai (Reskiputri et al, 2023). Menurut Ayuningsih & Suwanto (2019) menyimpulkan mengenai disiplin kerja yang dimana pada dasarnya, disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dalam tindakan atau perilaku seorang karyawan, bisa berupa kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dalam hal ketepatan waktu maupun dalam penggunaan peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan. Prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kemampuan individu. Jika keduanya tinggi, pencapaian prestasi akan lebih mudah tercapai.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu transformasi digital, transformasi digital sendiri semakin berkembang pesat serta turut andil dalam cara kerja pada berbagai sektor, termasuk pendidikan. Menurut Putri (2021) transformasi digital didefinisikan sebagai proses yang bertujuan untuk meningkatkan suatu entitas dengan melakukan perubahan mendalam pada karakteristiknya melalui penerapan teknologi informasi, komputasi, komunikasi, juga konektivitas. Menurut Nagel (2020) berpendapat mengenai era transformasi digital mengubah kondisi bisnis dan mengharuskan perusahaan ataupun organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi agar tetap dapat bersaing dan relevan. Dalam penelitian Suciaji et al., (2023) mengutip dari Indriyani, Maulidah, Firmansyah, Wandagu & Anshori (2023) transformasi digital akan membuka kesempatan bagi perusahaan dan organisasi untuk berinovasi dalam meningkatkan kinerja operasional mereka. Adapun tujuannya yaitu meningkatkan kapasitas organisasi agar sesuai dengan tuntutan lingkungan. Lingkungan bisnis merupakan sistem terbuka yang terdiri dari berbagai elemen juga unit yang saling terhubung (Kirana et al, 2023)

Menurut Hasibuan (2019) Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, serta waktu yang digunakan. Penilaian prestasi kerja dan kebijakan personalia saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain (Maulyan et al, 2023).

Terdapat beberapa Perguruan Tinggi yang ada di Kabupaten Jember, salah satunya yaitu Universitas Muhammadiyah Jember yang dimana menjadi Perguruan Tinggi Swasta terbesar yang ada di Kabupaten Jember. Saat ini Universitas Muhammadiyah Jember

memiliki 9 Fakultas dengan 28 program studi yang telah terakreditasi A dan B oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Dari 26 program studi yang ada, terdapat beberapa jenjang pendidikan, yaitu program akademi, diploma, program S1, juga program pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Jember memiliki 142 pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya.

Berikut tabel mengenai prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember

Tabel 1. Presentase Penilaian

No	Aspek	Presentase
1	Absensi dan Keterlambatan	20%
2	Kompetensi dan Softskill	60%
3	Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyahian	20%
Total		100%

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Tabel 2. Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember Tahun 2024

Jabatan	Total Karyawan	Grade
Administrasi Keuangan	25	A : 6 Pegawai B : 17 Pegawai C : 1 Pegawai N/A : 1 Pegawai
Administrasi Umum	72	A : 14 Pegawai B : 48 Pegawai C : 9 Pegawai E : 1 Pegawai
Konten Kreator	3	B : 3 Pegawai
Jurnalis	3	A : 1 Pegawai B : 2 Pegawai
Laboran	19	A : 3 Pegawai B : 14 Pegawai C : 1 Pegawai N/A : 1 Pegawai
Pranata Komputer	9	A : 2 Pegawai B : 5 Pegawai C : 1 Pegawai N/A : 1 Pegawai
Pustakawan	4	B : 4 Pegawai
Teknisi Komputer	1	B : 1 Pegawai

Jabatan	Total Karyawan	Grade
Teknisi AC	1	C : 1 Pegawai
Teknisi Listrik	5	B : 2 Pegawai C : 1 Pegawai D : 1 Pegawai N/A : 1 Pegawai
Total		142 Pegawai

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Tabel 1. menjelaskan mengenai presentase penilaian yang digunakan oleh Universitas Muhammadiyah Jember untuk menilai bagaimana kinerja pegawainya. Berdasarkan data yang ada aspek yang dinilai yaitu absensi dan keterlambatan sebanyak 20%, kompetensi dan softskill 60%, serta komitmen keislaman dan kemuhammadiyah 20%. Pada tabel 1.2 menjelaskan mengenai hasil dari kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2024 dengan kategori jabatan: administrasi keuangan, administrasi umum, konten kreator, jurnalis, laboran, pranata komputer, pustakawan, teknisi komputer, teknisi ac, dan teknisi listrik dengan total 142 pegawai. Dimana pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember rata-rata masih banyak yang memperoleh grade B (Baik) dengan skor 7-8. Penjelasan mengenai kategori penilaian atau grade yang terbagi menjadi 3 kategori yaitu, kategori A (Sangat Baik) dengan skor 9-10, B (Baik) dengan skor 7-8, C (Cukup) dengan skor 5-6, D (Kurang) dengan skor 3-4, E (Sangat Kurang) dengan skor 1-2, dan juga N/A (Tidak dapat dinilai).

Berdasarkan pemaparan diatas terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simbolon & Simamora (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Aprilia & Nugroho (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Maulyan & Sandini (2024) juga melakukan penelitian dengan hasil yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al, (2024) menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dari penelitian yang telah dilakukan, penting untuk melakukan analisis yang mendalam mengenai bagaimana "Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan transformasi digital terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember". Dengan memahami faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pihak manajemen universitas untuk meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta efektif.

Metodologi

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SPSS sebagai alat analisis data. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini mencakup 142 pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember dengan jabatan diantaranya: Administrasi Keuangan, Administrasi Umum, Konten

Kreator, Jurnalis, Laboran, Pranata Komputer, Pustakawan, Teknisi Komputer, Teknisi AC, dan Teknisi Listrik. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 105 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, disertai sejumlah uji statistik lainnya seperti uji deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikonelinitas, uji heteroskedastisitas, uji t serta uji koefisien determinasi, dengan bantuan software SPSS versi 27. Seluruh kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Jember.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Ketentuan		Keterangan
		R-Hitung	R-Tabel 5% (105-2=103)	
Budaya Organisasi (X1)				
1	X1.1	0,719	0,1981	Valid
2	X1.2	0,519	0,1981	Valid
3	X1.3	0,769	0,1981	Valid
4	X1.4	0,742	0,1981	Valid
Kepuasan Kerja (X2)				
1	X2.1	0,788	0,1981	Valid
2	X2.2	0,759	0,1981	Valid
3	X2.3	0,772	0,1981	Valid
4	X2.4	0,630	0,1981	Valid
5	X2.5	0,687	0,1981	Valid
Disiplin Kerja (X3)				
1	X3.1	0,825	0,1981	Valid
2	X3.2	0,652	0,1981	Valid
3	X3.3	0,779	0,1981	Valid
4	X3.4	0,726	0,1981	Valid
5	X3.5	0,787	0,1981	Valid
Transformasi Digital (X4)				
1	X4.1	0,854	0,1981	Valid
2	X4.2	0,869	0,1981	Valid
3	X4.3	0,829	0,1981	Valid
Prestasi Kerja (Y)				
1	Y.1	0,852	0,1981	Valid
2	Y.2	0,776	0,1981	Valid
3	Y.3	0,828	0,1981	Valid
4	Y.4	0,800	0,1981	Valid

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Total Correlation dari setiap item pernyataan menunjukkan angka yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1981. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		Cronbach's Alpha	Standar T Alpha	
1	Budaya Organisasi (X1)	0,774	0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,786	0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,795	0,6	Reliabel
4	Transformasi Digital (X4)	0,850	0,6	Reliabel
5	Prestasi Kerja (Y)	0,819	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, transformasi digital, dan prestasi kerja adalah $> 0,6$ sehingga disimpulkan bahwa pada semua variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		T-Hitung	Asymp. Sig > 5%	
1	Residual dari variable (X1, X2, X3, X4 dan Y)	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat sig adalah 0,200 dan terlihat lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
1	Budaya Organisasi (X1)	0,897	1,115	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,547	1,827	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Disiplin Kerja (X3)	0,546	1,830	Tidak Terjadi Multikolinearitas
4	Transformasi Digital (X4)	0,612	1,633	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala Multikolenieritas.

Hasil Uji Heteroskedasitas (Uji Glejser)

Tabel. 7 Hasil Uji Heteroskedasitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,220	0,993		1,229	0,222
Budaya Organisasi	0,138	0,041	0,336	3,367	0,251
Kepuasan Kerja	0,033	0,045	0,092	0,724	0,471
Disiplin Kerja	0,039	0,042	0,118	0,926	0,357
Transformasi Digital	0,015	0,060	0,031	0,254	0,800

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedasitas. Hal ini disebabkan karena tidak ada variabel yang signifikan secara statistik ditunjukkan oleh nilai (Sig.) yang melebihi 0,05

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regrsei Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficient Std Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1 (Constant)	9,985	1,308		7,632	0,000
X1	0,296	0,054	0,302	5,468	0,000
X2	0,356	0,060	0,421	5,953	0,000
X3	0,239	0,055	0,307	4,345	0,000
X4	0,795	0,079	0,670	10,023	0,000

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Dari nilai-nilai koefisiensi diatas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e_i$$

$$Y = 9,985 + 0,296 X_1 + 0,356 X_2 + 0,239 X_3 + 0,795 X_4 + e_i$$

Dari persamaan tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwa :

- a. Ketika variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Transformasi Digital tidak mengalami perubahan maka nilai Prestasi Kerja sebesar 9,985.

- b. Setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,296 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.
- c. Setiap peningkatan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan, akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,356 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.
- d. Setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,239 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.

Setiap peningkatan variabel Transformasi Digital sebesar 1 satuan, akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,795 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.

Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

No	Variabel	T-Hitung	Tabel 0,05 (105-2=103)	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	5,468	0,1981	Hipotesis Diterima
2	Kepuasan Kerja (X2)	5,953	0,1981	Hipotesis Diterima
3	Disiplin Kerja (X3)	4,345	0,1981	Hipotesis Diterima
4	Transformasi Digital (X4)	10,023	0,1981	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Berdasarkan hasil Uji t diatas menunjukkan bahwa :

- a. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,1981 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 0,05, serta nilai (t hitung) sebesar 5,468 yang lebih besar dibandingkan (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,1981 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 0,05, serta nilai (t hitung) sebesar 5,953 yang lebih besar dibandingkan (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.
- c. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,1981 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 0,05, serta nilai (t hitung) sebesar 4,345 yang lebih besar dibandingkan (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.
- d. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,1981 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 0,05, serta nilai (t hitung) sebesar 10,23 yang lebih besar dibandingkan (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,853	0,727	0,716	0,97744

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,716 yang berarti bahwa 71,6% variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan transformasi digital. Sementara itu, sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil dari hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, nilai signifikan variabel budaya organisasi $0,000 < 0,05$ dan juga nilai koefisien regresi 0,296, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, sehingga hipotesis H1 dapat diterima. Pengaruh tersebut kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan bagaimana menciptakan budaya yang menyeimbangkan inovasi juga pemahaman terhadap resiko, bagaimana seorang pegawai yang berorientasi pada hasil serta berfokus dalam mencapai target dan juga berfokus kepada pencapaian tujuan serta pelaksanaan tugas yang diberikan. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan tanggapan positif terhadap berbagai aspek budaya organisasi bagi pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Jismin et al, 2022), (Simbolon & Simamora, 2023), dan juga (ZD et al, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja seorang pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil dari hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, nilai signifikan variabel kepuasan kerja $0,000 < 0,05$ dan juga nilai koefisien regresi 0,356, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, sehingga hipotesis H2 dapat diterima. Pengaruh tersebut kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan bagaimana rasa kepercayaan diri yang tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai dimana mereka percaya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik juga dukungan antar sesama rekan kerja dan kompensasi yang diterima juga memberikan perasaan merasa dihargai bagi seorang pegawai yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan

tanggapan positif terhadap berbagai aspek dari kepuasan kerja bagi pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Bahua et al, 2022), (Apriliana & Nugroho, 2022), dan juga (Makkira et al, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil dari hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, nilai signifikan variabel disiplin kerja $0,000 < 0,05$ dan juga nilai koefisien regresi $0,356$, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, sehingga hipotesis H3 dapat diterima. Pengaruh tersebut kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan bagaimana kehadiran serta ketaatan pegawai kepada peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jember serta etika bekerja yang merupakan wujud juga perilaku yang mencerminkan kedisiplinan pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan tanggapan positif terhadap berbagai aspek disiplin kerja bagi pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Maulyan & Sandini, 2024) dan juga (Nabilat et al., 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil dari hipotesis keempat menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, nilai signifikan variabel transformasi digital $0,000 < 0,05$ dan juga nilai koefisien regresi $0,795$, ditemukan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, sehingga hipotesis H4 dapat diterima. Pengaruh tersebut kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki dan juga sistem informasi yang digunakan oleh Universitas Muhammadiyah Jember. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan tanggapan positif terhadap berbagai aspek transformasi digital bagi pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Siregar et al., 2024) dan juga (Sulastri & Methasari, 2025) yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan transformasi digital terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember dan analisis data. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Signifikan variabel budaya organisasi $0,000 < 0,05$ sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin meningkat prestasi kerja pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara statistik.
2. Nilai Signifikan variabel kepuasan kerja $0,000 < 0,05$ sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Semakin merasa puas pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember maka juga akan semakin meningkat prestasi kerja pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara statistik.
3. Nilai Signifikan variabel disiplin kerja $0,000 < 0,05$ sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Semakin disiplin pegawainya maka akan semakin meningkat prestasi kerja pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara statistik.
4. Nilai Signifikan variabel transformasi digital $0,000 < 0,05$ sehingga transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Semakin baik menerapkan transformasi digital yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember maka akan semakin meningkat prestasi kerja pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara statistik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

- Bagi Universitas Muhammadiyah Jember: Universitas Muhammadiyah Jember sebaiknya terus memperkuat budaya organisasi yang positif, partisipatif, dan juga kolaboratif, dengan beberapa hal yang dapat dilakukan melalui sosialisasi nilai-nilai organisasi secara berkala. Universitas Muhammadiyah Jember harus terus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya melalui peninjauan kembali sistem penghargaan juga kompensasi yang diterima, serta pengembangan karir yang lebih jelas dan terstruktur. Universitas Muhammadiyah Jember perlu meningkatkan sikap disiplin kerja dengan cara menegakkan aturan kerja secara adil dan konsisten, memberikan pelatihan motivasi juga etos kerja secara rutin. Karena disiplin kerja merupakan menjadi elemen penting bagi pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Pihak Universitas Muhammadiyah jember sudah menerapkan transformasi digital dengan tepat, tetapi perlu ditingkatkan lagi dengan didakannya pelatihan digital

literacy secara berkelanjutan bagi seluruh pegawainya, serta evaluasi berkala terhadap sistem digital yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

- Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini hanya melibatkan pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember saja sebagai sampel. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dengan melibatkan beberapa universitas untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Data yang diperoleh dalam penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Peneliti selanjutnya dapat melakukan wawancara atau observasi yang mendalam untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan mendalam. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu yang terbatas. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan studi jangka panjang untuk melihat bagaimana dinamika budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan juga digitalisasi berubah dari waktu ke waktu dan juga bagaimana dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Apriliana, F., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan Asuransi di Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4718>
- Aulia, R. H., Djahur, H., & Hamidah, U. N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 2–3.
- Ayuningsih, T., & Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Metro. *CAM JOURNAL : Change Agent For Management Journal*, 3(2), 430–438. <https://doi.org/10.35915/cj.v3i2.375>
- Bahua, W., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 67–76.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. In BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Intania, R. A. D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi*. Universitas Batanghari.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

- pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 20. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Mangkunegara, A. P., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Metris, D. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Tri Edukasi Ilmiah* (pp. 12–13).
- Murtaza, Z., Husna, A., Yusmaini, A., & Mutia, C. (2023). Journal of Management Development Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Smp Unggul Calang Kecamatan Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI). Jurnal Of Management Development*, 1, 41–53.
- Nabilla, H. Y., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt Apl Semarang. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 48–60. <https://doi.org/10.46576/bn.v7i1.4381>
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.
- Putri, N. I., Herdiana, Y., Suharya, Y., & Munawar, Z. (2021). Kajian Empiris Pada Transformasi Bisnis Digital. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 1.
- Reskiputri, T. D., Anisa, Q., & Setianingsih, W. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 563–569.
- Samsudin, H. (2023). KINERJA PEGAWAI : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dr . Harun Samsuddin , S . Pd ., M . M ., (Issue May).
- Simbolon, S., & Simamora, R. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 20.
- Siregar, I., Mukhtar, Anwar, K., Mahmud, M., & Munte, R. S. (2024). Dampak Transformasi Digital Terhadap Prestasi Kerja Dan Keunggulan Bersaing Di Sekolah Berbasis Islam Terpadu. *Jurnal Revier Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8644–8655.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Pengantar, Teori dan Kasus*. In Yogyakarta:CAPS.
- Sulastri, S., & Methasari, M. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM serta Dampaknya terhadap Produktivitas dan Kepuasan Pegawai. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4034–4048.

Sutrisno, E. (2016). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia: Jakarta

Umamy, S. H., Wijaya, M. M., & Sari, M. I. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir , Semangat Kerja , Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember*. 4(1), 191–197.