

ABSTRAK

Prestasi kerja pada pegawai yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember diketahui sebagian pegawai masih ada yang belum melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, berdasarkan data penilaian kinerja pada tahun 2024 mayoritas dari pegawai Universitas Muhammadiyah Jember masih mendapatkan grade B dan C dengan skor kisaran 7-8 (Baik) dan 5-6 (Cukup), 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 signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara spesifik, hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan hipotesis keempat menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

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

ABSTRACT

The work performance of employees at he Muhammadiyah University of Jember is known to be some employees who have not carried ou their duties and responsibilities properly, based on performance assessment data in 2024 the majority of Muhammadiyah University of Jember employees still get grades B and C with scores ranging from 7-8 (Good) and 5-6 (Sufficient), 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 liniear 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 significant influence on employee work performance. Specifically, the first hypothesis states that organizational culture has a significant effect on employee work performance, the second hypothesis states that job satisfaction has a significant effect on employee work performance, the third hypothesis states that work discipline has a significant effect on employee work performance, and the fourth hypothesis states tha digital transformation has a significant effect on employee work performance.

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