

## ABSTRAK

Transformasi digital menjadi kebutuhan mendesak bagi institusi pendidikan tinggi swasta, termasuk Universitas Telkom, untuk meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, dan inovasi. Meski meraih pengakuan tinggi melalui QS Stars, tantangan dalam penerapan *digital culture* dan *work behaviour*.

Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh *digital culture* dan *work behaviour* terhadap kinerja organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening. *Digital culture* dan *work behaviour* dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai diidentifikasi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *digital culture* dan *work behaviour*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 4.0. Data yang digunakan merupakan hasil kuesioner terhadap sampel pegawai di organisasi dengan menggunakan *non-probability* sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan hasil sebanyak 230 orang yang mengisi kuesioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *digital culture*, *work behaviour*, kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *digital culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil  $p\text{-values} = 0.006 < 0.05$  dan *work behaviour* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil  $p\text{-values} = 0.004 < 0.05$ . Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *digital culture* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil  $p\text{-values} = 0.644 < 0.05$  kemudian untuk *work behaviour* terhadap kinerja organisasi menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil  $p\text{-values} = 0.00 < 0.05$ . Selanjutnya berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil  $p\text{-values} = 0.002 < 0.05$ . Pada penelitian ini juga menunjukkan kinerja pegawai tidak memediasi pengaruh *digital culture* terhadap kinerja organisasi dengan hasil  $p\text{-values} = 0.067 < 0.05$ , kemudian hasil pengolahan menunjukkan kinerja pegawai memediasi pengaruh *work behaviour* terhadap kinerja organisasi dengan hasil  $p\text{-values} = 0.027 < 0.05$ .

Berdasarkan hasil pengolahan disimpulkan bahwa *digital culture* secara positif memengaruhi kinerja karyawan, namun dampaknya secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi, yang dimediasi oleh kinerja karyawan, tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, perilaku kerja menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja karyawan. Kemudian *digital culture* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, selanjutnya untuk *work behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Universitas Telkom perlu memperkuat *digital culture* dengan integrasi teknologi strategis dan pelatihan digital untuk meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi dan keterikatan pegawai dapat ditingkatkan melalui penghargaan, diskusi terbuka, dan keterlibatan dalam inisiatif internal. Manajemen beban kerja dan disiplin pegawai perlu dioptimalkan dengan sistem prioritas tugas dan *task management*.

Kata Kunci: *Digital Culture*, *Work Behaviour*, Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi