

# Pengaruh Budaya dan Komitmen Terhadap Efektivitas Organisasi UT Pangkalpinang

Yusuf

Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Tangerang, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: [yusuf\\_se@ecampus.ut.ac.id](mailto:yusuf_se@ecampus.ut.ac.id)

**Abstrak**– Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi budaya beserta komitmen mempengaruhi efektivitas organisasi di lingkungan Universitas Terbuka Pangkalpinang. Budaya KIIARA (Kualitas Unggul, Integritas, Inovatif, Aksesibel, Relevan dan Akuntabel) yang positif diyakini mampu memunculkan suasana kerja yang membantu produktivitas, sedangkan komitmen pegawai merupakan faktor krusial untuk menjaga konsistensi dan kualitas kinerja. SDM yang dimaksud mencakup dosen, tenaga kependidikan, non-tenaga kependidikan, serta tenaga outsourcing, sehingga analisis terhadap budaya, komitmen, dan efektivitas organisasi memberikan gambaran yang lebih menyeluruh. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan 36 responden untuk menerapkan metodologi kuantitatif. Kuesioner tertutup yang telah berhasil uji validitas dan reliabilitas diaplikasikan untuk menghimpun sejumlah data. Kemudian, pengolahan statistik menggunakan *software* SPSS, data dianalisis mengaplikasikan teknik regresi linier berganda dalam menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan secara regresi koefisien  $X_1$  sebesar -0,544 dan  $X_2$  sebesar 0,515 terhadap variabel efektivitas organisasi. Uji parsial menunjukkan variabel budaya dan komitmen mempengaruhi efektivitas organisasi dengan nilai  $t$  hitung masing-masing  $X_1$  sebesar 4,513 dan  $X_2$  sebesar 5,273 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,034. Secara simultan menunjukkan variabel budaya dan komitmen mempengaruhi efektivitas organisasi dengan nilai  $F$  hitung sebesar 15,611 lebih besar dari  $F$  tabel 3,285. Koefisien determinasi mengukur kontribusi variabel budaya dan komitmen dalam menjelaskan variabel efektivitas organisasi dalam model sebesar 0.486 sedangkan nilai 0.514 dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Peningkatan efektivitas organisasi lebih banyak ditentukan oleh tingginya komitmen dibandingkan penerapan budaya organisasi. Namun, ketika diuji secara simultan, variabel budaya organisasi dan komitmen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi, meskipun pengaruh dominan berasal dari komitmen. Selain itu. Hasil temuan memberikan implikasi strategis bagi manajemen UT Pangkalpinang dalam memperkuat nilai-nilai budaya KIIARA organisasi serta meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan guna mendukung pencapaian tujuan institusi secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Budaya, Efektivitas organisasi, Komitmen, Manajemen Sumber Daya Manusia.

**Abstract**– This study aims to identify the culture and commitment that influence organizational effectiveness in the Pangkalpinang Open University environment. A positive KIIARA (Excellent Quality, Integrity, Innovation, Accessibility, Relevance, and Accountability) culture is believed to be able to create a work atmosphere that helps productivity, while employee commitment is a crucial factor in maintaining consistency and quality of performance. The human resources in question include lecturers, educational staff, non-educational staff, and outsourcing staff, so that the analysis of culture, commitment, and organizational effectiveness provides a more comprehensive picture. This study uses a survey method with 36 respondents to apply quantitative methodology. Closed questionnaires that have successfully tested validity and reliability are applied to collect a number of data. Then, statistical processing using SPSS software, the data are analyzed using multiple linear regression techniques in analyzing the partial and simultaneous influence of independent variable factors on the dependent variable. The results of the study show that the regression coefficient  $X_1$  is -0.544 and  $X_2$  is 0.515 on the organizational effectiveness variable. Partial test shows that culture and commitment variables influence organizational effectiveness with calculated  $t$  values of  $X_1$  of 4.513 and  $X_2$  of 5.273 respectively, which are greater than the  $t$  table of 2.034. Simultaneously, it shows that culture and commitment variables influence organizational effectiveness with calculated  $F$  value of 15.611 which is greater than the  $F$  table of 3.285. The coefficient of determination measures the contribution of culture and commitment variables in explaining organizational effectiveness variables in the model of 0.486 while the value of 0.514 is influenced by other factors outside the model. Increased organizational effectiveness is more determined by high commitment than the implementation of organizational culture. However, when tested simultaneously, organizational culture and commitment variables together have a significant effect on organizational effectiveness, although the dominant influence comes from commitment. In addition, the findings provide strategic implications for UT Pangkalpinang management in strengthening the organizational KIIARA cultural values and increasing employee comfort and loyalty to support the achievement of institutional goals in a sustainable manner.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Effectiveness, Commitment, Human Resource Management.

## 1. PENDAHULUAN

Dengan tanggung jawab untuk menawarkan pendidikan tinggi berbasis jarak jauh ke semua tingkat masyarakat di Indonesia, Universitas Terbuka (UT) adalah universitas negeri. Sebagai institusi yang menekankan fleksibilitas dan aksesibilitas, UT berperan strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di berbagai wilayah, termasuk Pangkalpinang. Dengan menyelenggarakan layanan pendidikan tinggi yang komprehensif dan

berkelanjutan, UT Pangkalpinang turut berkontribusi terhadap tujuan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui Satuan Program Pembelajaran Jarak Jauh (UPBJJ) [1]. Sejak berdiri pada 1984, Universitas Terbuka telah berkembang menjadi PTN-BH sesuai PP No. 39 Tahun 2022, dengan nilai budaya kerja KIIARA (Kualitas Unggul, Integritas, Inovatif, Aksesibel, Relevan dan Akuntabel) sebagai pedoman dalam mewujudkan produktivitas, efisiensi, dan layanan berkualitas [2].

Budaya organisasi mencerminkan keyakinan, adat istiadat, dan perilaku yang menjadi pedoman dan diikuti oleh seluruh individu. Komitmen mencerminkan keterikatan psikologis dan loyalitas terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui kesediaan melaksanakan. Efektivitas organisasi mencerminkan keberhasilan dalam mencapai tujuan secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya berbentuk produktivitas, kualitas, dan kemampuan beradaptasi [3]. Kolaborasi, motivasi, lingkungan beraktivitas yang kondusif bagi karyawan dapat ditingkatkan melalui budaya yang kuat dan baik. [4]. Dalam konteks Universitas Terbuka Pangkalpinang, budaya yang menekankan inovasi, keterbukaan, dan tanggungjawab menjadi fondasi utama dalam menghadapi tantangan pendidikan jarak jauh [5].

Penelitian sebelumnya [6], [7], [8], [9] menunjukkan bahwa institusi dengan budaya kerja adaptif cenderung memiliki tingkat efektivitas kerja lebih tinggi, khususnya dalam pelayanan dan pengelolaan akademik. Penelitian yang dilakukan [10], [11] di institusi pendidikan tinggi mengungkap bahwa budaya dan komitmen secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh terhadap efektivitas, di mana penerapan budaya organisasi yang kuat, disertai komitmen pegawai yang tinggi, merupakan kombinasi strategis untuk meningkatkan kinerja di lingkungan perguruan tinggi.

Efektivitas organisasi menjadi faktor kunci keberhasilan institusi pendidikan, termasuk Universitas Terbuka (UT) Pangkalpinang. Peningkatan jumlah mahasiswa mencerminkan keberhasilan tersebut, namun belum dapat dibuktikan secara ilmiah sebagai hasil sinergi budaya dan komitmen organisasi [9]. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya dan komitmen terhadap efektivitas umumnya berfokus pada perguruan tinggi konvensional. UT memiliki karakteristik berbeda, seperti sistem pendidikan jarak jauh, keragaman mahasiswa, peran tutor sebagai pengelola akademik, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kemandirian unit lokal. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh simultan budaya organisasi dan komitmen pegawai terhadap efektivitas kerja di UT Pangkalpinang. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen organisasi pendidikan terbuka.

**Tabel 1.** Capaian Jumlah Mahasiswa TA 2021 – 2025

No	Tahun Akademik	Jumlah Capaian Mahasiswa
1	2021 Ganjil/ 2021.1	6.599
2	2021 Genap/ 2021.2	6.585
3	2022 Ganjil/ 2022.1	7.896
4	2022 Genap/ 2022.2	7.852
5	2023 Ganjil/ 2023.1	8.903
6	2023 Genap/ 2023.2	9.358
7	2024 Ganjil/ 2024.1	10.473
8	2024 Genap/ 2024.2	10.183
9	2025 Ganjil/ 2025.2	10.893

Selain budaya organisasi, komitmen pegawai terhadap institusi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas kerja. Komitmen organisasi mencerminkan level keterkaitan emosional dan profesional pegawai terhadap suasana dan tempat beraktivitas [12]. Pegawai dengan komitmen tinggi umumnya menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan konsistensi dalam kinerja [13]. Di lingkungan Universitas Terbuka Pangkalpinang, komitmen pegawai menjadi modal utama untuk menjaga keberlanjutan layanan pendidikan, khususnya dalam menghadapi tantangan geografis dan keterbatasan sumber daya [14]. Penelitian terdahulu [15], mengungkapkan komitmen yang kuat secara signifikan dapat mengoptimalkan kapasitas individu dan kelompok di lembaga pendidikan.

UT Pangkalpinang menghadapi tantangan dalam membangun budaya organisasi dan komitmen pegawai akibat perubahan kebijakan, digitalisasi, serta keterbatasan SDM. Minimnya pelatihan dan partisipasi pegawai turut menghambat efektivitas kerja. Studi [16], merekomendasikan penguatan budaya organisasi melalui manajemen partisipatif guna memperkuat komitmen dan mengoptimalkan kinerja.

Tujuan penelitian yaitu menguji bagaimana budaya beserta komitmen mempengaruhi efektivitas produktivitas dalam menerapkan KIIARA di lingkungan Universitas Terbuka Pangkalpinang. Identifikasi elemen budaya KIIARA dominan dan tingkat komitmen diharapkan menjadi dasar kebijakan internal yang mendukung kinerja. Dengan pendekatan kuantitatif, studi ini memberikan bukti empiris dan rekomendasi strategis bagi pengelolaan SDM di pendidikan tinggi, serta kontribusi teoritis dalam bidang perilaku organisasi.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Dengan menggunakan metode statistik dan analisis data numerik, penelitian ini mengimplementasikan penerapan pendekatan kuantitatif dalam menilai pengaruh antar variabel secara objektif. Metode ini dipilih karena menawarkan pandangan yang terukur dan metodis tentang bagaimana budaya dan komitmen memengaruhi efektifitas organisasi. Penerapan metode kuantitatif, menurut [17], merupakan strategi ilmiah yang berfokus pada pengujian teori dengan mengumpulkan dan menganalisis data numerik, yang memungkinkan eksplorasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas.

### 1. Populasi dan Sampel

Anggota populasi berjumlah 36 responden digunakan juga sebagai jumlah sampel penelitian dengan mengaplikasikan teknik total sampling. Kepakaran statistik [17], metode ini sesuai ketika populasi relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya. Pendekatan ini dipilih untuk meningkatkan akurasi dan mengurangi bias, sejalan dengan pendapat [18] yang menekankan bahwa penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Data distribusi sampel disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Distribusi Populasi dan Sampel

No	Golongan	Unit	Jumlah
1.	III/a	UT Pangkalpinang	11
2.	III/b	UT Pangkalpinang	4
3.	III/d	UT Pangkalpinang	4
4.	IV/c	UT Pangkalpinang	1
5.	-	Outsourcing	16

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kuesioner kepada pegawai UT Pangkalpinang, dilengkapi dengan data sekunder seperti struktur organisasi, laporan efektivitas kerja, dan panduan budaya. Studi dokumentasi serta observasi operasional dilakukan untuk memperkaya konteks, sehingga analisis lebih kuat dan validitas hasil penelitian meningkat.

### 2. Alat Pengumpulan Data

Kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin diaplikasikan untuk menghimpun data; pola jawaban pernyataan meliputi Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Tiga faktor penting yang ingin diukur dengan instrumen ini adalah budaya ( $X_1$ ) komitmen ( $X_2$ ), dan. efektivitas organisasi ( $Y$ ). Untuk memudahkan pemahaman terhadap variabel-variabel yang diteliti, disajikan tabel operasionalisasi variabel yang mencantumkan definisi operasional, indikator, serta skala pengukurannya. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan poin-poin indikator yang tercantum pada pelaksanaan riset sebelumnya.

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Deskripsi Operasional	Indikator	Skala
Budaya ( $X_1$ )	Sistem makna bersama yang dimiliki anggota organisasi yang membedakan organisasi dari lainnya	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. People orientation 5. Team orientation	Likert (1-5)
Komitmen ( $X_2$ )	Tingkat sejauh mana karyawan memihak tujuan dan mempertahankan keanggotaan organisasi	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen berkelanjutan	Likert (1-5)
Efektifitas Organisasi ( $Y$ )	Tingkat pencapaian tujuan jangka pendek & panjang organisasi	1. Pencapaian tujuan 2. Efisiensi penggunaan sumber daya 3. Produktivitas kerja 4. Kualitas layanan/output 5. Adaptabilitas/Fleksibilitas 6. Kepuasan pegawai/ stakeholder	Likert (1-5)

### 3. Distribusi Kuisioner

Agar pengisian kuesioner dapat dilakukan secara fleksibel, kertas kuisioner digunakan untuk mendistribusikan kuesioner secara langsung. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diperiksa sebelum dilakukan uji statistik untuk mengumpulkan data. Koefisien *Cronbach Alfa* digunakan untuk menilai reliabilitas, sementara analisis korelasi antar item digunakan untuk menguji validitas [19].

#### 4. Analisis Data

Regresi linier berganda diaplikasikan untuk menelaah hasil data dan menilai pengaruh parsial beserta simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian statistik untuk data yang telah dikumpulkan dilaksanakan dengan memanfaatkan software SPSS, dengan mempertimbangkan instrument asumsi regresi yaitu heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Model regresi yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad (1)$$

Penjelasan:

Y = Efektivitas Organisasi

X<sub>1</sub> = Budaya

X<sub>2</sub> = Komitmen

α = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

#### 5. Uji Hipotesis

Uji t dilaksanakan untuk menganalisis nilai dampak parsial variabel bebas, sedangkan uji F diaplikasikan untuk menguji dampak variabel independen secara bersamaan [20]. Selain itu, derajat pengaruh faktor-faktor independen terhadap efektifitas kinerja organisasi kerja dinilai menggunakan uji koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>). Kemampuan memprediksi yang kuat untuk model ini ditunjukkan dengan skor *R*<sup>2</sup> yang maksimum.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Deskriptif Statistik

Temuan studi tentang pengaruh budaya dan komitmen terhadap efektifitas organisasi di Universitas Terbuka Pangkalpinang ditunjukkan pada bagian di bawah ini. Sebanyak 36 SDM yang meliputi unsur dosen, tenaga kependidikan, tenaga non-kependidikan, dan tenaga outsourcing berpartisipasi dalam penelitian ini. Kuesioner tertutup diaplikasikan untuk mengumpulkan data penelitian, dan software uji statistik SPSS digunakan untuk menganalisa data menggunakan regresi linier berganda. Dalam menetapkan kekuatan korelasi antara variabel, prosedur analisis memanfaatkan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

##### 3.1.1. Uji Validitas

Dalam menetapkan setiap pertanyaan angket telah menilai variabel yang diinginkan dengan tepat, dilakukan uji validitas. Berdasarkan hasil uji diperoleh hasil setiap bentuk pertanyaan mempunyai nilai *r* hitung > *r* tabel yaitu 0,250, sehingga semuanya dianggap valid dan tepat untuk diaplikasikan pada penelitian.

**Tabel 4.** Pengujian Validitas

No. Item	<i>corrected item-total correlation</i>	Keterangan
Budaya.1	,689	Validity
Budaya.2	,686	Validity
Budaya.3	,806	Validity
Budaya.4	,723	Validity
Budaya.5	,800	Validity
Komitmen.1	,898	Validity
Komitmen.2	,890	Validity
Efektivitas.1	,702	Validity
Efektivitas.2	,685	Validity
Efektivitas.3	,765	Validity
Efektivitas.4	,809	Validity
Efektivitas.5	,752	Validity
Efektivitas.6	,813	Validity

##### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Tujuan mengevaluasi konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian, dilakukan uji reliabilitas. Instrumen tersebut dianggap reliabel dan sesuai untuk analisis lebih lanjut berdasarkan hasil analisis, yang memperlihatkan hasil menunjukkan ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,600.

**Tabel 5.** Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya	,791	Reliability
Komitmen	,781	Reliability
Efektivitas Organisasi	,822	Reliability

**3.1.3. Uji Regresi Linier Berganda**

Dalam memahami seberapa optimal pengaruh budaya beserta komitmen terhadap efektivitas organisasi, maka diperlukan pengujian mengaplikasikan uji statistik regresi linier berganda. *Software* SPSS diaplikasikan untuk pengolahan data dan tabel analisis regresi dibuat untuk menampilkan temuan. Hipotesis yang dikembangkan juga diuji menggunakan uji t dan uji F. Kekuatan model dievaluasi menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 6.** Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	41.147	6.955		5.916	.000
	Budaya ( $X_1$ )	-.544	.356	-.863	-1.527	.136
	Komitmen ( $X_2$ )	.515	.192	1.512	2.677	.011

a. Dependent Variable: Efektifitas organisasi (Y)

Model kesesuaian berikut dihasilkan menggunakan hasil analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 41.147 + -0,544 X_1 + 0,515 X_2$$

Interpretasi model regresi:

1. Konstanta ( $\alpha = 41,147$ )

Nilai konstanta memperlihatkan bahwa ketika budaya ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) bernilai nol, maka efektivitas organisasi memperoleh nilai sebesar 41,147. Ini merepresentasikan tingkat efektivitas dasar tanpa pengaruh kedua variabel independen.

2. Koefisien Budaya ( $b_1 = -0,544$ ; Sig = 0,136)

Koefisien negatif menunjukkan bahwa setiap penambahan satu nilai budaya akan menurunkan efektivitas organisasi adalah 0,544, dengan anggapan komitmen statis. Namun, karena ukuran sig 0,136 > 0,05, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, sehingga budaya bukan faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

3. Koefisien Komitmen ( $b_2 = 0,515$ ; Sig = 0,011)

Koefisien positif memperlihatkan bahwa setiap penambahan satu unit komitmen meningkatkan efektivitas organisasi sebesar 0,515, dengan asumsi budaya tetap. Ukuran sig 0,011 < 0,05 menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, sehingga komitmen menjadi faktor kunci dalam peningkatan efektivitas organisasi.

4. Implikasi Strategis

Hasil ini menegaskan bahwa komitmen teruji mempunyai pengaruh positif dan signifikan, sedangkan budaya tidak signifikan. Oleh karena itu, manajemen UT Pangkalpinang sebaiknya memprioritaskan strategi penguatan budaya misalnya melalui Sosialisasi Nilai-Nilai KIIARA [2], Terapkan gaya kepemimpinan yang mendukung keterbukaan, inovasi, dan kolaborasi, Integrasi Budaya dalam Sistem Manajemen, Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan, Komunikasi Internal yang Transparan, Partisipasi Pegawai dalam Pengambilan Keputusan, Monitoring dan Evaluasi Budaya [21], [22].

**3.1.4. Uji t (Parsial)**

Untuk mengidentifikasi pengaruh parsial budaya ( $X_1$ ) beserta komitmen ( $X_2$ ) terhadap efektivitas organisasi (Y), dilaksanakan uji t. Keluaran identifikasi dicantumkan pada tabel 7.

a. Pengaruh budaya terhadap efektifitas organisasi

**Tabel 7.** Uji t  $X_1$  terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.538	3.414		7.187	.000
	Budaya	.386	.086	.612	4.513	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas organisasi (Y)

Nilai  $t$  hitung 4,513 >  $t$  tabel 2,034, yang memperlihatkan bahwa ukuran signifikansi pengaruh budaya ( $X_1$ ) terhadap efektifitas organisasi (Y) yaitu  $0,000 < 0,05$ , sesuai dengan tabel 7. Dapat disimpulkan,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, mengindikasikan budaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas organisasi.

b. Pengaruh komitmen terhadap efektifitas organisasi

**Tabel 8.** Uji t  $X_2$  terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.845	1.726		17.870	.000
	Komitmen	.228	.043	.671	5.273	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas organisasi (Y)

Dapat dilihat pada tabel 8, uji t memperlihatkan nilai signifikansi pengaruh komitmen ( $X_2$ ) terhadap efektifitas organisasi (Y) yaitu  $0,000 < 0,05$ , dan  $t$  hitung 5,273 >  $t$  tabel 2,034. Dapat disimpulkan,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Identifikasi tersebut menandakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap efektifitas organisasi.

### 3.1.5. Uji F (Simultan)

Pengujian simultan dilakukan untuk menilai pengaruh budaya ( $X_1$ ) beserta komitmen ( $X_2$ ) secara simultan terhadap efektifitas organisasi (Y). Pengujian ini menggunakan analisis ANOVA untuk menetapkan apakah kedua variabel bebas secara bersama menyampaikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil statistik uji F disajikan pada tabel 9.

**Tabel 9.** Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.918	2	.459	15.611	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.971	33	.029		
	Total	1.889	35			

a. Dependent Variable: Efektivitas organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen

Berdasarkan tabel 9, nilai signifikansi variabel budaya ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) terhadap efektifitas organisasi bernilai  $0,000 < 0,05$ , serta nilai  $F$  hitung sebesar  $15,611 > F$  tabel 3,285. Hal ini menjelaskan nilai  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan budaya ( $X_1$ ) beserta komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap efektifitas organisasi (Y).

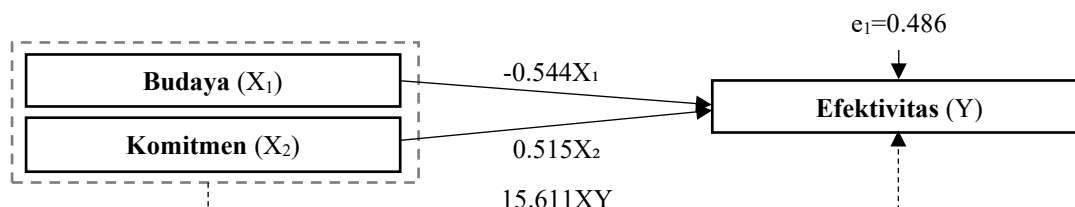
### 3.1.6. Koefisien Determinasi

Untuk menilai seberapa ukuran optimal kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai ini memperlihatkan proporsi variabel efektifitas organisasi yang dapat dideskripsikan oleh variabel budaya dan komitmen. Hasil perhitungan disajikan pada tabel 9.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.17150

Hal ini dipengaruhi oleh nilai R Square ( $R^2$ ) 0,486 atau 48,6%, sebagaimana terlihat pada tabel 10. Dapat disimpulkan variabel budaya dan komitmen memberikan pengaruh sebesar 48,6% terhadap efektivitas organisasi, sedangkan sebesar 0.514 atau 51.4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.



Gambar 1. Diagram Hasil Penelitian

### 3.2. Pembahasan

#### 3.2.1. Pengaruh Budaya terhadap Efektivitas Organisasi

Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa koefisien budaya ( $X_1$ ) bernilai negatif sebesar -0,544 dengan taraf sig 0,136 > 0,05. Hal ini menunjukkan sehingga budaya bukan faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil ini menunjukkan, meskipun budaya diakui sebagai faktor utama dalam teori manajemen, dalam konteks UT Pangkalpinang variabel budaya belum menjadi determinan utama efektivitas kerja.

Hasil uji parsial pada tabel 7 sebelumnya menunjukkan ukuran  $t$  hitung 4,513 >  $t$  tabel 2,034 dengan derajat sig 0,000 < 0,05, mengindikasikan variabel budaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi ketika di uji secara tunggal menggunakan model parsial yang berbeda. Perbedaan antara uji regresi linier berganda dengan uji  $t$  kemungkinan disebabkan oleh pengaruh variabel komitmen organisasi dalam model regresi linier berganda, yang dapat mengurangi kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.

Secara teoritis, [3] menjelaskan budaya yang solid mampu menguatkan koordinasi dan memperkuat komitmen pegawai. Namun, apabila budaya yang diterapkan tidak selaras dengan tuntutan adaptasi dan inovasi, pengaruhnya terhadap efektivitas kerja dapat menjadi terbatas. Penelitian [6], [7] menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara signifikan meningkatkan efektivitas tim kerja di lingkungan universitas. Budaya inovatif yang mendukung kinerja melalui jalur pemikiran dan keterlibatan bersama [8], [9]. Dalam hal temuan di UT Pangkalpinang, di mana budaya berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi tetapi dengan koefisien negatif, maka diperlukan fleksibilitas dalam sistem pendidikan jarak jauh yang kurang sesuai dengan budaya kerja yang terlalu formal atau birokratis. Oleh karena itu, UT Pangkalpinang perlu melakukan evaluasi terhadap implementasi nilai-nilai Budaya KIIARA (Kualitas Unggul, Integritas, Inovatif, Aksesibel, Relevan dan Akuntabel) agar lebih mendukung pencapaian tujuan organisasi secara terus-menerus.

#### 3.2.2. Pengaruh Komitmen terhadap Efektivitas Organisasi

Komitmen ( $X_2$ ) memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi, melalui koefisien regresi yaitu 0,515 dan nilai sig 0,011 < 0,05. Capaian uji  $t$  pada tabel 8 sebelumnya juga menunjang identifikasi tersebut, di mana nilai  $t$  hitung 5,273 >  $t$  tabel 2,034, disimpulkan  $H_2$  diterima. Artinya, semakin besar komitmen terhadap organisasi, semakin besar efektivitas kerja yang dicapai.

Hasil ini sejalan terhadap teori [23] yang menekankan bahwa komitmen organisasi meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi. Temuan ini selaras dengan penelitian [10] yang menunjukkan bahwa komitmen afektif dan continuance memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pendidikan tinggi. Sejalan dengan itu, [11] menekankan bahwa komitmen yang kuat, apabila didukung oleh kepuasan kerja, mampu mendorong pencapaian kinerja optimal dalam organisasi. Pada fokus organisasi UT Pangkalpinang, komitmen yang kuat dalam mengimplementasi KIIARA dapat mendorong pegawai untuk menjaga kualitas layanan pendidikan dan mendukung target institusi. Oleh karena itu, strategi penguatan komitmen, seperti pengembangan karir, pemberian penghargaan, dan komunikasi yang transparan, menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas kerja.

### 3.2.3. Pengaruh Budaya dan Komitmen terhadap Efektivitas Organisasi

Nilai pengujian simultan memperlihatkan variabel budaya dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi, melalui nilai  $F$  hitung yaitu  $15,611 > F$  tabel  $3,285$  dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi yaitu  $0,486$  mengidentifikasi kedua variabel bebas mempengaruhi sebesar  $48,6\%$  terhadap variabel efektivitas organisasi, sedangkan sisanya  $51,4\%$  dipengaruhi variabel lain di luar paradigma, seperti kepemimpinan, motivasi, dan sistem penghargaan.

Temuan ini menegaskan bahwa sekalipun budaya bernilai negatif tidak signifikan secara parsial dalam model regresi berganda, keberadaannya bersama komitmen tetap memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan konsep sinergi dalam manajemen organisasi, di mana kombinasi nilai-nilai budaya dan loyalitas pegawai menumbuhkan suasana aktivitas yang baik dalam mendapatkan tujuan strategis [24]. Temuan ini sejalan dengan penelitian [10] yang menegaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi efektivitas melalui komitmen, sehingga keduanya menjadi faktor strategis dalam membangun keunggulan kompetitif. Penelitian [11] juga mendukung hasil ini, di mana uji simultan menunjukkan pengaruh signifikan budaya dan komitmen terhadap kepuasan kerja sebagai indikator efektivitas. Konsistensi temuan ini memperkuat bahwa penerapan budaya yang kuat, disertai komitmen tinggi, merupakan kombinasi penting untuk mencapai efektivitas organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan jarak jauh seperti UT Pangkalpinang.

## 4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian untuk menguji bagaimana budaya dan komitmen mempengaruhi efektivitas organisasi Universitas Terbuka Pangkalpinang. Beberapa kesimpulan signifikan diambil dari identifikasi regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan data koefisien determinasi. Pertama, koefisien regresi budaya sebesar  $-0,544$  dengan nilai  $\text{sig } 0,136 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $4,513 > t$  tabel  $2,034$  dengan derajat  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , memperlihatkan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi meskipun variabel budaya belum menjadi determinan utama efektivitas kerja. Budaya organisasi yang terlalu formal dapat mengurangi tingkat fleksibilitas kerja, sehingga berdampak pada penurunan efektivitas. Dalam konteks sistem pendidikan jarak jauh, fleksibilitas merupakan kebutuhan utama, sehingga penerapan budaya yang bersifat birokratis berpotensi menjadi hambatan terhadap kelancaran operasional.

Kedua, koefisien regresi komitmen sebesar  $0,515$  dan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $5,273 > t$  tabel  $2,034$  memperlihatkan bahwa komitmen memiliki dampak positif dan substansial terhadap efektivitas organisasi. Menurut temuan, SDM berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan perusahaan ketika tingkat komitmen mereka lebih tinggi. Ketiga, budaya dan komitmen keduanya secara signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi pada saat yang bersamaan. Hasil ini diperlihatkan dengan nilai  $F$  hitung bernilai  $15,611 > F$  tabel  $3,285$  dan nilai  $R_2$  yaitu  $0,486$  yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut mampu menjelaskan  $48,6\%$  variasi efektivitas organisasi. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara nilai-nilai budaya dan komitmen pegawai memiliki peranan penting dalam mewujudkan efektivitas organisasi yang optimal.

Efektivitas organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh tingginya komitmen pegawai dibandingkan penerapan budaya organisasi. Komitmen mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan berkontribusi, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan pencapaian target. Sebaliknya, budaya organisasi hanya efektif jika nilai-nilainya terinternalisasi dan diterapkan secara konsisten. Dalam konteks UT Pangkalpinang, karakteristik pendidikan jarak jauh dan minimnya interaksi langsung membuat pengaruh budaya kurang dominan. Namun, keduanya saling melengkapi, sehingga penguatan komitmen harus diiringi upaya membangun budaya kerja adaptif agar efektivitas tercapai secara menyeluruh.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada jajaran pimpinan serta seluruh Dosen, Tenaga kependidikan dan non tenaga kependidikan, serta Outsourcing UT Pangkalpinang yang telah berpartisipasi sebagai responden sampel dalam menyampaikan informasi akurat serta bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian angket sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar.

## REFERENCES

- [1] J. J. Beliu and Y. N. Fina, "Efektifitas Struktur Organisasi UPBJJ UT Kupang," *J. Organ. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 147–154, 2015, doi: 10.33830/jom.v11i2.202.2015.
- [2] UT, *Buku Saku Panduan Implementasi Budaya Kerja UT*, 1st ed. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2024.
- [3] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior NINETEENTH EDITION*, 19th ed. United States: Pearson Education Limited, 2024. doi: 10.5040/9798400693939.0006.

- 
- [4] L. O. Vera, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi pada PT Argo Pantes Tbk," *J. Manaj. dan Investasi*, vol. 7, no. 1, pp. 77–89, 2025, doi: 10.31851/jmanivestasi.v7i1.18727.
- [5] Y. Yusuf and A. Sutawijaya, "Analysis of the Effects of Quality Work of Life Factors on Employee Motivation Regional Office of Universitas Terbuka At Pangkalpinang, Indonesia," *AFEBI Manag. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 1, p. 69, 2018, doi: 10.47312/ambr.v3i1.133.
- [6] M. Paredes-Saavedra, M. Vallejos, S. Huanchuire-Vega, W. C. Morales-García, and L. A. Geraldo-Campos, "Work Team Effectiveness: Importance of Organizational Culture, Work Climate, Leadership, Creative Synergy, and Emotional Intelligence in University Employees," *Adm. Sci.*, vol. 14, no. 280, pp. 1–25, 2024, doi: <https://doi.org/10.3390/admsci14110280>.
- [7] K. Subha and C. N. S. R. Babu, "Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness in Higher Educational Institutions: Ownership as a Moderator," *Prabandhan Indian J. Manag.*, vol. 17, no. 5, pp. 41–59, 2024, doi: 10.17010/pijom/2024/v17i5/173481.
- [8] M. F. Riza, B. Hutahayan, and H. Y. Chong, "Fostering high-performing organizations in higher education: the effect of participative leadership, organizational culture, and innovation on organizational performance and commitment," *Cogent Educ.*, vol. 12, no. 1, pp. 1–28, 2025, doi: 10.1080/2331186X.2024.2448884.
- [9] Abrorussalam and M. Darwinsyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe," *Media Ris. Bisnis Ekon. Sains dan Terap.*, vol. 2, no. 1, pp. 82–87, 2024.
- [10] P. C. Prianto, I. N. Susipta, and M. Imron, "Organizational Culture and Organizational Commitment as Determinant Variables of Employee Performance," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 07, no. 01, pp. 102–110, 2024, doi: 10.47191/ijsshr/v7-i01-13.
- [11] J. S. Opolot, C. Lagat, S. K. Kipsang, and Y. K. Muganzi, "Organisational Culture And Organisational Commitment: The Moderating Effect Of Self-Efficacy," *J. Humanit. Appl. Soc. Sci.*, vol. 6, no. 3, pp. 280–296, 2024, doi: 10.1108/jhass-09-2023-0105.
- [12] A. Akbar, V. Anitra, and R. S. Karhab, "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pelindo (Persero) Cabang Samarinda," *J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 343–355, 2025, doi: <https://doi.org/10.55606/jurima.v5i2.5259>.
- [13] T. Rahayu and A. Triyono, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja," *J. Ekon. Akutansi dan Manaj. Nusant.*, vol. 4, no. 1, pp. 101–110, 2025, doi: <https://doi.org/10.55338/jeama.v4i1.268>.
- [14] Yusuf, "Analisis pengaruh beban kerja untuk menentukan jumlah optimal pegawai," *Rev. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 6, no. 3, pp. 834–843, 2023, [Online]. Available: <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp%0D>
- [15] Y. R. Al Hakim, "Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai," *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 3, no. 3, pp. 456–460, 2022, doi: 10.47065/ekuitas.v3i3.1320.
- [16] D. L. Muzakky, N. Hariyati, and Suryanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja dan Profesionalisme dalam Konteks Pendidikan dan Organisasi," *J. Ilmu Multidisiplin*, vol. 4, no. 1, pp. 368–374, 2025, doi: <https://doi.org/10.38035/jim.v4i1>.
- [17] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 1st ed. Bandung: ALFABETA, 2013.
- [18] J. W. Creswell, *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 4th ed. California: SAGE Publications, Inc., 2019.
- [19] S. Fadjarjani et al., *Metodologi Penelitian, Pendekatan Multidisipliner*, 1st ed. Gorontalo: Ideas Publishing, 2020.
- [20] R. Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- [21] H. Erdi, R. Bambang, and U. Kulsum, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 565–574, 2022, doi: 10.17358/jabm.8.2.565.
- [22] Y. Yusuf, "The Influence of Competence, Motivation, Facilities and Infrastructure, and Leadership Style on Performance and Their Implications for Work Achievement," *Equity J. Ekon.*, vol. 12, no. 2, pp. 18–30, 2024, doi: 10.33019/equity.v12i2.340.
- [23] A. Maydiantoro et al., "A literature review of the three elements of organizational commitment: The meaning of the contribution score average," *WSEAS Trans. Bus. Econ.*, vol. 18, no. 67, pp. 679–689, 2021, doi: 10.37394/23207.2021.18.67.
- [24] D. Rahayu and Yusuf, "The Influence of Competence, Compensation, and Audit on Employee Performance at The Istiqomah Sambas Purbalingga Islamic High School of Tahfizul Qur'an," in *The 2nd International Students Conference on Economics and Business Excellence (ISCEBE) 2025*, Tangerang Selatan: ISCEBE 2025, 2025, pp. 59–66.
-