

**Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Administrasi Perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang**

<sup>1</sup>Yarles Nomleni, <sup>2</sup>Lende Dangga, <sup>3</sup>Kretisana Jagi

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Persatuan Guru 1945 NTT

Email : [1yarlesnomleni@gmail.com](mailto:1yarlesnomleni@gmail.com), [2lendedangga@gmail.com](mailto:2lendedangga@gmail.com), [3mey.jn15@gmail.com](mailto:3mey.jn15@gmail.com)

Corresponding Author : [mey.jn15@gmail.com](mailto:mey.jn15@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to examine the effect of work culture on the effectiveness of office administration at the Kupang Regency Livestock Service. Work culture is one of the key factors that can enhance service quality and improve the effectiveness of administrative functions within government organizations. This research employed a quantitative method with an associative approach to analyze the relationship between work culture as the independent variable and office administration effectiveness as the dependent variable. The population consisted of 102 employees, including Civil Servants (ASN) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). The sample was determined using a purposive sampling technique, resulting in 25 respondents involved in office administrative activities. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data were analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS version 22. The results indicate that work culture is categorized as good, with an average percentage score of 81.50%, while office administration effectiveness is also categorized as good. The simple linear regression analysis produced the equation  $Y = 17.929 + 0.759X$ , indicating that work culture has a positive effect on office administration effectiveness. The correlation coefficient (R) of 0.622 demonstrates a strong relationship between the two variables, while the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.387 indicates that work culture contributes 38.7% to the effectiveness of office administration. Furthermore, the t-test results show that the calculated t-value (3.808) is greater than the t-table value (1.71387), with a significance level of  $0.001 < 0.05$ . Therefore, the hypothesis stating that work culture has a positive and significant effect on the effectiveness of office administration at the Kupang Regency Livestock Service is accepted.*

**Keywords:** *Work Culture, Effectiveness, Office Administration, Government Organization.*

**Pendahuluan**

Dalam era modernisasi birokrasi, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui penyelenggaraan administrasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Efektivitas administrasi perkantoran menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Administrasi perkantoran yang efektif mampu

mendukung kelancaran proses kerja, mempercepat pelayanan, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi efektivitas administrasi perkantoran, salah satunya adalah budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, serta mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, lemahnya koordinasi, serta menurunkan efektivitas administrasi perkantoran. Pemerintah Indonesia terus berupaya memperkuat budaya kerja aparatur sipil negara melalui penerapan nilai-nilai dasar ASN yang dikenal dengan BerAKHLAK, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai-nilai tersebut diharapkan mampu membentuk perilaku kerja yang profesional dan berintegritas sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan. Dalam konteks administrasi perkantoran, penerapan budaya kerja yang baik menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung tercapainya pelayanan publik yang berkualitas. Dinas Peternakan Kabupaten Kupang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang peternakan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tersebar pada 24 kecamatan, 160 desa, dan 17 kelurahan. Dalam menjalankan tugas tersebut, efektivitas administrasi perkantoran memiliki peranan yang sangat penting karena menjadi pendukung utama berbagai kegiatan perencanaan, pengelolaan data, pengarsipan, penyusunan laporan, dan pelayanan administrasi lainnya. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas budaya kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan administrasi perkantoran, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi, ketidaktepatan waktu dalam penyusunan laporan, serta belum optimalnya koordinasi antarpegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas administrasi perkantoran masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan secara lebih optimal. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah budaya kerja pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Secara teoritis, budaya kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki orientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Namun demikian, pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas administrasi perkantoran pada instansi pemerintah, khususnya di Dinas Peternakan Kabupaten Kupang, masih perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang. Hasil penelitian diharapkan

dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, serta menjadi bahan masukan bagi Dinas Peternakan Kabupaten Kupang dalam upaya meningkatkan efektivitas administrasi perkantoran melalui penguatan budaya kerja pegawai.

### **Landasan Teori**

#### **Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak dan menyelesaikan pekerjaan. Budaya kerja terbentuk melalui proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang dilakukan secara terus-menerus sehingga menjadi pola perilaku yang diterima dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi.

Menurut Nawawi (2015), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan yang secara moral telah disepakati sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya kerja tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian perilaku anggota organisasi.

Schein (2017) menjelaskan bahwa budaya kerja terdiri atas asumsi dasar, nilai-nilai yang dianut, dan artefak yang tampak dalam kehidupan organisasi. Ketiga komponen tersebut saling berhubungan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan kesamaan persepsi, meningkatkan komitmen organisasi, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif.

Menurut Gering (2003), penerapan budaya kerja yang baik memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, antara lain meningkatkan kualitas hasil kerja, memperkuat komunikasi organisasi, meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, serta meminimalkan kesalahan dalam penyampaian informasi. Selain itu, budaya kerja yang positif dapat meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai.

Pada penelitian ini, budaya kerja diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006), yaitu:

1. Penyelesaian tugas tepat waktu, yaitu kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.
2. Orientasi pada hasil, yaitu fokus pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal sesuai tujuan organisasi.

#### **Efektivitas Administrasi Perkantoran**

Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep efektivitas menitikberatkan pada tingkat pencapaian tujuan tanpa memperhatikan besarnya sumber daya yang digunakan. Semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas organisasi tersebut.

Menurut Sumaryadi (2005), efektivitas merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Indrawijaya (2002) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi pada dasarnya merupakan akumulasi dari efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, efektivitas organisasi akan tercapai apabila setiap anggota organisasi mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Dalam penelitian ini, efektivitas administrasi perkantoran diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan Robbins (2016), yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketelitian, kerapihan, dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Ketiga indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang.

### **Hubungan Budaya Kerja dengan Efektivitas Administrasi Perkantoran**

Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya kerja yang kuat akan membentuk perilaku pegawai yang disiplin, bertanggung jawab, berorientasi pada hasil, serta mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan efektivitas organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan komitmen dan konsistensi perilaku pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif. Budaya kerja berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan cara pegawai berpikir, bertindak, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, budaya kerja yang positif akan mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hege (2025) mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis maupun empiris, budaya kerja memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas administrasi perkantoran. Budaya kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, tepat waktu, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula efektivitas administrasi perkantoran yang dapat dicapai.

### **Metode penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas

administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di Dinas Peternakan Kabupaten Kupang yang berlokasi di Jalan Timor Raya Km. 36, Kelurahan Naibonat, Kecamatan Kupang Timur, Kabupaten Kupang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Kupang yang terlibat dalam kegiatan administrasi perkantoran, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun tenaga kontrak, yang berjumlah 102 orang. Sampel penelitian berjumlah 25 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria pegawai yang terlibat langsung dalam aktivitas administrasi perkantoran. Teknik ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, literatur, buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu Sangat Sesuai (4), Sesuai (3), Cukup Sesuai (2), dan Tidak Sesuai (1).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X) yang diukur melalui indikator penyelesaian tugas tepat waktu dan orientasi pada hasil. Sementara itu, variabel dependen adalah efektivitas administrasi perkantoran (Y) yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 22 untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas administrasi perkantoran. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

di mana Y adalah efektivitas administrasi perkantoran, X adalah budaya kerja, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) untuk mengetahui pengaruh parsial variabel budaya kerja terhadap efektivitas administrasi perkantoran.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Deskripsi Budaya Kerja**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 80,96%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menerapkan nilai-nilai kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Tingginya skor budaya kerja mengindikasikan bahwa pegawai memiliki komitmen yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Indikator penyelesaian tugas tepat waktu memperoleh nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran yang cukup tinggi dalam mematuhi jadwal kerja dan target penyelesaian tugas yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu unsur penting

dalam budaya kerja karena berkaitan langsung dengan kelancaran proses administrasi serta efektivitas pelayanan organisasi.

Selain itu, indikator orientasi pada hasil juga memperoleh penilaian yang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya berfokus pada pelaksanaan tugas semata, tetapi juga berupaya mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Orientasi pada hasil menjadi faktor penting dalam organisasi publik karena dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja pegawai.

### **Deskripsi Efektivitas Administrasi Perkantoran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas administrasi perkantoran berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 79,66%. Hasil ini mengindikasikan bahwa proses administrasi pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang telah berjalan secara cukup efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kualitas kerja memperoleh nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang relatif akurat, rapi, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kualitas kerja yang baik sangat diperlukan dalam administrasi perkantoran karena berkaitan dengan ketepatan informasi, dokumentasi, dan pelayanan administrasi kepada masyarakat maupun pihak internal organisasi.

Sementara itu, indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu juga menunjukkan hasil yang baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume tugas yang diberikan dan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang secara umum telah mampu mendukung pelaksanaan tugas organisasi secara efektif.

### **Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Administrasi Perkantoran**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan:

$$Y = 17,929 + 0,759X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap efektivitas administrasi perkantoran. Koefisien regresi sebesar 0,759 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan budaya kerja akan diikuti oleh peningkatan efektivitas administrasi perkantoran. Dengan kata lain, semakin baik budaya kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin efektif pula pelaksanaan administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang.

Nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja dan efektivitas administrasi perkantoran berada pada kategori kuat. Hubungan yang kuat tersebut mengindikasikan bahwa budaya kerja merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan administrasi perkantoran.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,387 menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 38,7% terhadap efektivitas administrasi perkantoran, sedangkan 61,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,808 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,71387 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari

0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas administrasi perkantoran diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya kerja pegawai akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan efektivitas administrasi perkantoran.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan administrasi secara efektif. Pegawai yang memiliki budaya kerja yang baik cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kualitas administrasi perkantoran.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai yang dianut anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak serta mengambil keputusan. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan keseragaman perilaku dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks administrasi perkantoran, budaya kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara lebih terarah, teratur, dan produktif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Schein (2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendalian sosial yang membentuk pola perilaku anggota organisasi. Ketika nilai-nilai organisasi telah dipahami dan diterapkan oleh pegawai, maka pelaksanaan tugas akan menjadi lebih efektif karena setiap individu memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan standar kerja organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator penyelesaian tugas tepat waktu memperoleh nilai tertinggi pada variabel budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu menjadi salah satu kekuatan utama budaya kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal sangat penting dalam administrasi perkantoran karena berkaitan dengan kelancaran proses surat-menyurat, pengarsipan, penyusunan laporan, pengelolaan data, serta pelayanan administrasi kepada masyarakat.

Tingginya indikator orientasi pada hasil juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai berupaya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari sisi efektivitas administrasi perkantoran, indikator kualitas kerja memperoleh nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menghasilkan pekerjaan administrasi yang relatif akurat, sistematis, dan sesuai prosedur. Kualitas kerja yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan

administrasi perkantoran yang efektif karena dapat meminimalkan kesalahan, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hege (2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas administrasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hege (2024) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali Kabupaten Rote Ndao. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik akan mendorong motivasi kerja pegawai, dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan serta efektivitas organisasi.

Selain itu, penelitian Liem, Jagi, Hege, Nabu, Luruk, dan Sabuin (2025) menemukan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja aparatur pemerintah. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa efektivitas administrasi perkantoran tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja, tetapi juga dapat diperkuat melalui kepemimpinan yang mampu membangun budaya organisasi yang positif.

Nilai koefisien determinasi sebesar 38,7% menunjukkan bahwa budaya kerja merupakan faktor yang cukup dominan dalam memengaruhi efektivitas administrasi perkantoran. Namun demikian, masih terdapat 61,3% faktor lain yang turut memengaruhi efektivitas administrasi perkantoran. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kompetensi pegawai, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, sistem informasi administrasi, sarana dan prasarana kantor, serta pengawasan organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas administrasi perkantoran tidak hanya dilakukan melalui penguatan budaya kerja, tetapi juga perlu didukung oleh peningkatan faktor-faktor lainnya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas administrasi perkantoran pada Dinas Peternakan Kabupaten Kupang. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan  $Y = 17,929 + 0,759X$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya kerja akan diikuti oleh peningkatan efektivitas administrasi perkantoran. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,808 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,71387 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,622 menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya kerja dan efektivitas administrasi perkantoran, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 38,7% mengindikasikan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan efektivitas administrasi perkantoran.

### Daftar Pustaka

- Astuti, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 120–130.
- Evans, J. M. (1963). *Office Management and Control*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gering, S. (2003). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Gie, T. L. (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hege, M. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 354–366.
- Hege, M. A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 46–54.
- Indrawijaya, A. I. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Liem, J. S. D., Jagi, K., Hege, M., Nabu, Y., Luruk, A. D., & Sabuin, J. Y. (2025). The relationship between leadership style and government apparatus performance: An empirical study in the districts of TTS, Malaka, and Kupang City. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 14(4), 1768–1775.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Putra, M. D., Negara, T. A. S., Widiarto, A. E., & Qurbani, I. D. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *International Journal of Social Science Research and Review*, 3(2), 45–53.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership (5th ed.)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryadi, I. N. (2005). *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.
- Terry, G. R. (1966). *Principles of Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.