

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MAPAT TUNGGUL
KABUPATEN PASAMAN**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT
ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT THE OFFICE OF THE MAPAT
TUNGGUL DISTRICT, PASAMAN REGENCY***

Nurhaida^{1)*}, Raftul Fedri²⁾, Rina Widyanti³⁾, Ana Khairunisa

¹⁾Universitas Muhammadiyah Sumatera barat, Jl pasir kandang No. 4 Padang, nurhaida744@gmail.com

²⁾ Universitas Muhammadiyah Sumatera barat, Jl pasir kandang No. 4 Padang raftulclassic@gmail.com

³⁾ Universitas Muhammadiyah Sumatera barat, Jl pasir kandang No. 4 ,Padang rinawidyanti9981@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman. Sampel penelitian ini berjumlah 38 orang dengan menggunakan metode pengumpulan data teknik sampel total sampling. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. hasil pembahasan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena Budaya Organisasi mempunyai t hitung $5,428 > t$ tabel $1,690$. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena Lingkungan Kerja mempunyai t hitung $2,155 > t$ tabel $1,690$. Pada pembahasan ini Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang didapatkan lebih besar dari nilai F tabel sebesar $40,704 > 3,28$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap dependen. Sedangkan untuk Rsquare nya yaitu $69,9\%$ dan sisanya $30,1\%$ dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT: This study aims to determine the Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Office of the Mapat Tunggul Sub-District, Pasaman Regency. The sample of this study was 38 people using the total sampling technique data collection method. This study uses multiple linear analysis and hypothesis testing t-test and F-test. results of the discussion Organizational Culture affects employee job satisfaction. Because Organizational Culture has a t count of $5.428 > t$ table 1.690 . Work Environment affects employee job satisfaction. Because Work Environment has a t count of $2.155 > t$ table 1.690 . In this discussion, Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) have an effect on Job Satisfaction (Y), it can be seen that the calculated F value obtained is greater than the F table value of $40.704 > 3.28$ this shows that there is a joint influence of independent variables on the dependent. While for Rsquare it is 69.9% and the remaining 30.1% is influenced by other variables that are not included in this research model..

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Kantor Camat Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman merupakan suatu layanan publik yang berhubungan segala kegiatan seluruh masyarakat. Instansi ini mempunyai susunan organisasi, visi dan misi yang bergerak dibidang pendidikan ekonomi, dan sosial budaya. Secara teoritis untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai tercemin dari sisi yang berbeda-beda. Pertama dari segi komunikasi pada Kantor Camat Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman ini masih lambannya dalam hal melayani masyarakat yang datang, adapun dalam penyampaian informasi masih ada yang belum memahami maksud dan tujuan dari tugas tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan didapatkan beberapa fenomena di Kantor Camat Mapat Tunggul

Kabupaten Pasaman, permasalahan yang dialami pegawai kantor camat yaitu Permasalahan di kantor camat yang menunjukkan ketidakpuasan kerja pegawai yaitu, pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja, kurangnya komunikasi sehingga pegawai merasa bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan kurang efektif, nilai dan norma organisasi kurang dijalankan dengan baik, budaya kerja yang kurang mendukung inovasi dan kreatifitas pegawai dalam bekerja, fasilitas kantor yang kurang memadai. Sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai, menurunnya semangat dan kinerja kerja pegawai, produktifitas kerja yang tidak optimal, tingkat absensi dan keterlambatan meningkat dan kurangnya kesadaran dalam menerapkan aturan nilai-nilai budaya organisasi dari segi sikap, perilaku, kedisiplinan pegawai, hubungan antar pegawai yang kurang baik, pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik sehingga menciptakan budaya yang negatif yang mengakibatkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja dan permasalahan lingkungan pada kantor camat yang kurang memadai dan masih tidak kondusif karena disebabkan letak kantor yang tidak strategis. Selain itu kondisi ruangan yang berukuran sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasa dan puas pegawai dalam bekerja dan kenyamanan dalam bekerja yang kurang memadai seperti kurangnya fasilitas-fasilitas kantor seperti Komputer, AC, dan ATK yang tidak ada dalam setiap ruangan sehingga kepuasan kerja tidak dapat terwujud dan dapat berakibatkan menurunnya prestasi kerja pegawai.

Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran, dan Persentase Kenaikan Ketidakhadiran

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase ketidakhadiran	Persentase Kenaikan
Januari	38	2%	-
Februari	38	3%	50%
Maret	38	4%	33,3%
April	38	5%	25%
Mei	38	6%	20%
Juni	38	7%	16,67%
Juli	38	8%	14,29%
Agustus	38	9%	12,5%
September	38	10%	11,11%
Oktober	38	11%	10%
November	38	11%	0%
Desember	38	11%	0%
Rata-Rata		6,25%	26,54%

Dari hasil survey lapangan menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran pegawai pada Kantor Camat Mapat Tunggal Kabupaten Pasaman, pada bulan Januari-Desember 2024 terjadi kenaikan persentase sebesar 26,54% ketidakhadiran pegawai. Hal ini bisa menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai yang dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh suatu instansi. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka pegawai tidak akan fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang baik, pegawai akan mudah menyerah pada keadaan dari pada untuk mengatasi kesulitan yang di hadapi.

Mullin (dalam Wijono, 2010), mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi dan lingkungan. Dari diatas kita

dapat menyimpulkan bahwa aturan dan standar-standar yang ada di lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Aturan dan standar dibuat menurut norma-norma yang dibiasakan di perusahaan itu dan menjadi sebuah kebiasaan yang harus diikuti, hal ini didukung oleh pernyataan Robbins (2009) mengenai aturan dan standar terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri. Aturan dan standar menjadi indikator penting pada penentu kepuasan kerja. Menurut Mullin dalam Wijono (2010), menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi: 1. Faktor pribadi Diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan dan orientasi kerja. 2. Faktor sosial Diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, norma norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal. 3. Faktor budaya Diantaranya sikap-sikap yang mendasar, kepercayaan dan nilai-nilai. 4. Faktor organisasi Diantaranya sifat dan ukuran, struktural formal, kebijakankebijakan personalia, dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan. 5. Faktor lingkungan Diantaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif menurut Sugiyono (2015:57) yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) menurut Sugiyono (2015:59) Tempat Dan Waktu Pelaksanaan Penelitian ini akan di lakukan di Kantor Camat Mapat Tunggul Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman. Waktu penelitian dimulai observasi awal pada bulan november 2024 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat mapat tunggul kabupaten pasaman sejumlah 38 Orang.

Dalam riset ini peneliti menetapkan sampel dengan memakai teknik Total Sampling. Menurut Sugiyono (2020:68) Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode total sampling adalah metode pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman sejumlah 38 Pegawai. Interview dalam penelitian digunakan sebagai teknik pengambilan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang juga dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuesioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor camat mapat tunggul kabupaten pasaman dengan menggunakan skala *likert*.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variable dependen dan variable independen. Variabel dependen (terkait) adalah Kepuasan Kerja. Sedangkan variable independen (bebas) diantaranya factor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kelayakan pengambilan data dari responden, menurut Sugiyono (2019:361) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment* yang menghitung validitasnya dikolerasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent atau bebas Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel

dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y). Menurut Sugiyono (2013:277) rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Variabel dependen (Kepuasan kerja)

X_1, X_2 = Variabel independent (Budaya organisasi dan lingkungan kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara persial maupun secara bersama-sama. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer SPSS 24.

Tabel 1.
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
1		B	Standard Error	Beta		
	Constant	6.292	5.128		1.206	0.236
	Budaya organisasi	0.791	0.146	0.649	5.428	0.000
	Lingkungan kerja	0.397	0.184	0.258	2.155	0.038

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24

Dari tabel 4.9 dapat dilihat persamaan Linear Berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 6,292 + 0,791X_1 + 0,397X_2$$

a. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria pengujian :

1. Jika thitung positif :

a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak H_a diterima (berpengaruh)

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima H_a ditolak (tidak berpengaruh)

2. Jika thitung negatif :

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak H_a diterima (berpengaruh)

b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 diterima H_a ditolak (tidak berpengaruh)

1. Variabel Budaya Organisasi Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah variabel “Budaya Organisasi” kriteria pengujian menggunakan thitung positif, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai thitung 5,428 dan ttabel 1,690 yang artinya $5,428 > 1,690$ dan nilai sig, 0,000 < 0,05 berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Variabel Lingkungan Kerja Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah variabel “Lingkungan Kerja” kriteria pengujian menggunakan thitung positif, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan

nilai thitung 2,155 dan ttabel 1,690 yang artinya $2,155 > 1,690$ dan nilai sig, $0,038 < 0,05$ berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Simultan F

Tabel 2.
Hasil Regresi Linear Berganda (Uji F)

Model		Sum Of Square	df	F	Sig
1	Regression	843.784	2	40.704	.000b
	Residual	362.769	35	10.365	
	Total	1206,553	37		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan pada tabel 4.15 hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai F hitung 40,704 dan Ftabel 3,28 artinya $40,704 > 3,28$. Sig hitung 0,000 dan sig total 0,05 berarti $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Hasil koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of The Estimate
1	0.836	0.699	0.682	3.219

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24

Dari tabel 3 di atas dapat diperoleh R square sebesar 0,699 atau 69,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh total variabel X terhadap variabel Y sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi diperoleh untuk memenuhi syarat-syarat statistik yaitu uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Maka persamaan garis regresi dugaan dapat dipakai sebagai alat pengukur sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $\hat{Y} = 6,292 + 0,791X_1 + 0,397X_2$

1. Konstanta Berdasarkan penjelasan dari interpretasi di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 6,292. Ini menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja bernilai 0, maka “Kepuasan Kerja” sebesar 6,292 satuan.
2. Koefisien Variabel Budaya Organisasi (X_1) Nilai koefisien regresi variabel “Budaya Organisasi” didapatkan sebesar 0,791. Hal ini diperlihatkan bahwa setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar satu satuan maka akan menaikkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,791 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

3. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X2) Nilai koefisien regresi variable “Lingkungan Kerja” didapatkan sebesar 0,397. Hal ini diperlihatkan bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,397 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

e. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah didapatkan pada penelitian ini, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Thitung (5,428) > Ttabel (1,690) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai sig nya kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil responden yang di peroleh dari kuesioner “Saya merasa puas dengan perhatian yang diberikan terhadap detail dalam pekerjaan saya”. Pernyataan ini menunjukkan tingkat kepuasan pegawai terhadap perhatian organisasi, khususnya budaya kerja, dalam mendukung ketelitian dan kualitas hasil pekerjaan. Dalam lingkungan kantor camat, budaya organisasi yang menekankan perhatian pada detail pekerjaan menunjukkan bahwa setiap tugas dihargai secara cermat dan prosedur dijalankan dengan seksama. Budaya organisasi yang seperti ini berkontribusi positif pada kepuasan kerja karena pegawai merasa dihormati dan didukung untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Budaya yang menghargai detail

f. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah didapatkan pada penelitian ini, bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Thitung (2,155) > Ttabel (1,690) dan nilai sig 0,038 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai sig nya kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil responden yang diperoleh dari kuesioner “Saya merasa puas dengan kondisi penerangan di tempat kerja saya.” Pernyataan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk penerangan yang cukup, berkontribusi signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penerangan yang baik membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat dan konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pegawai merasa puas terhadap penerangan di tempat kerja mengindikasikan bahwa kantor camat telah menyediakan fasilitas yang mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja. Kepuasan terhadap aspek fisik lingkungan kerja seperti penerangan ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga berkontribusi positif pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

g. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Camat Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Fhitung yang diperoleh 40,704 dan Ftabel 3,28 artinya $40,704 > 3,28$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

D. PENUTUP

Berdasarkan dari pemaparan pada pembahasan diatas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signya lebih kecil dari probabilitas $0,000 < 0,05$, maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel Budaya Organisasi mempunyai thitung yaitu 5,428 dengan ttabel 1,690, Sehingga $5,428 > 1,690$.
2. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai yang dihasilkan adalah sebesar 0,038 yang artinya nilai signya lebih kecil dari probabilitas $0,038 < 0,05$, maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai t hitung yaitu 2,155 dengan Ttabel 1,690, Sehingga $2,155 < 1,690$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 40,704 dengan nilai F tabel 3,28 sehingga $40,704 > 3,28$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji Rsquare yang didapat sebesar 69,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di paparkan maka saran peneliti terkait hasil penelitian yaitu :

1. Hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai, dengan tanggapan responden dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan budaya inovasi di kantor camat”. Sebaiknya kantor camat perlu mengambil langkah strategis seperti mendorong pemikiran kreatif, menyediakan pelatihan inovasi, serta memanfaatkan teknologi digital. Budaya inovasi yang kuat sangat penting untuk meningkatkan efisiensi, kualitas pelayanan, dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan masyarakat dan kepemimpinan yang proaktif dan dukungan dari seluruh pegawai menjadi kunci keberhasilan dalam membangun budaya inovasi yang berkelanjutan dalam sebuah kantor camat terutama Kantor Camat Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

2. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai, dengan tanggapan responden dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan hubungan yang terjalin antara rekan kerja di kantor camat”. Untuk meningkatkan hubungan antar pegawai, sebaiknya diperlukan upaya sistematis seperti peningkatan komunikasi, kegiatan team building, pelatihan soft skills, serta kebijakan kepemimpinan yang inklusif yang mendukung. Komunikasi yang terbuka, kerja sama tim, dan rasa saling mendukung menjadi faktor penting dalam membangun hubungan kerja yang baik. Dengan memperkuat hubungan kerja antar pegawai, kantor camat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

E. DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. BPFE 55 Yogyakarta

- Lewaherilla, N. C. (2021). Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. In MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- . Hamdani, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 377-388.
- Permadi, I. Made Yudi, and I. Wayan Suana. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Diss. Udayana University, 2017.
- Safira, N., Fitria, F., & Azhar, R. (2023). Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor kecamatan muara lakitan kabupaten musi rawas. *Escaf*, 79-86.
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai wilayah Kecamatan Administrator, 13(1), 57-72. Kota Tarakan. *Jurnal Borneo*
- Wihana, Wihana. "Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda dan Litbang Kabupaten OKU Timur." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 15.4 (2019): 116-127.