

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

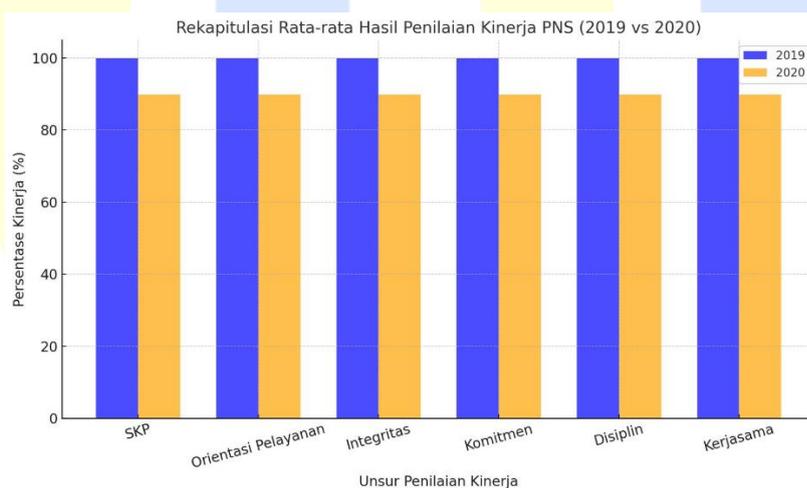
Sumber daya manusia memegang peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran kegiatan usaha, bahkan arah kemunduran suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu memperhatikan dan mengelola keberadaan sumber daya manusia di dalamnya untuk meningkatkan kinerja. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan mendasar yang menghambat pertumbuhan dan perkembangan perekonomian nasional (Tamali & Munasip, 2019).

Mengingat era globalisasi merupakan era persaingan kualitas, maka rendahnya kualitas sumber daya manusia juga menjadi kendala dalam era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak utama jalannya sebuah usaha. Aspek yang perlu diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi era sekarang ini adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh instansi dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia (Khaeruman et al, 2021).

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, yang kemudian disempurnakan melalui amandemen menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang

Pemerintah Daerah, membawa perspektif baru dalam pelaksanaan otonomi daerah. Undang-undang ini memberikan kewenangan yang lebih luas dan penuh kepada pemerintah daerah untuk mengatur wilayahnya. Salah satu aspek penting dari kebijakan otonomi daerah dalam meningkatkan daya saing antar daerah di Indonesia adalah upaya peningkatan pelayanan umum yang bertujuan memenuhi kebutuhan masyarakat setempat (Pradana, 2022:139-140).

Selain itu, rencana pemberlakuan remunerasi berbasis produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadikan peningkatan kinerja sebagai salah satu prioritas utama. Dalam lingkungan PNS, penilaian kinerja dikenal sebagai penilaian pelaksanaan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Penilaian ini menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dengan unsur-unsur yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan (Pradana, 2022:140).



Sumber : Pradana (2022)

Gambar 1. 1

Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kerja PNS

Berdasarkan rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2019 dan 2020 yang disampaikan oleh Badan Kepegawaian Negara, kinerja PNS pada tahun 2019 tergolong cukup baik. Namun, pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja sebesar 10,14% dibandingkan dengan tahun 2019, terutama pada unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, dan Kerjasama. Fenomena tersebut ditandai dengan rendahnya kuantitas penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja yang belum optimal, rendahnya produktivitas organisasi, terhambatnya inovasi, dan penurunan semangat kerja. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi, hal ini berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pembenahan yang berfokus pada kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Penulisan ini secara khusus membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja PNS, dengan harapan dapat menjadi referensi dan sumber informasi untuk meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja PNS secara keseluruhan (Pradana, 2022:140)

Kepala dinas sebagai pemimpin di Dinas Perdagangan dinilai sangat kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk dalam mengelola sumber daya manusia, mengembangkan instansi, merumuskan dan melaksanakan kebijakan, serta menciptakan suasana kekeluargaan dan kerja sama yang baik antara pegawai dengan warga sekitar serta menjaga ketertiban. Kebijakan yang diterapkan oleh kepala dinas dirasakan sangat membantu oleh

pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu, kepala dinas menunjukkan sikap dan perilaku yang baik terhadap pegawai, bersedia mendengar aspirasi dan masalah yang dihadapi pegawai, dan cepat memberikan solusi jika ada masalah. Akan tetapi, Dalam upaya mencapai target kinerja, pemimpin dinas sering kali lebih mengutamakan jumlah hasil daripada kualitas, yang berdampak pada pelayanan masyarakat yang kurang maksimal.



Sumber : Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus (2023).

Gambar 1.2

Kondisi Ruang Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus

Pada gambar 1.2 menunjukkan tata ruang kerja kantor Dinas perdagangan yang terlihat sempit yang menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya namun memiliki suasana yang kuat akan kekeluargaan antar pegawai membuat suasana dalam lingkungan kerja menjadi nyaman. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini mencakup semua peralatan dan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa nyaman. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan

pekerjaan mereka dengan semangat, sehingga kepuasan kerja dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Selain itu para pegawai menyatakan kurangnya pemberian *reward* yang diberikan untuk pegawai sebagai bentuk balas jasa atas hasil kerjanya, sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat lagi.

Masalah kepegawaian yang ada, seperti tingginya tingkat absensi dan keterlambatan, mempengaruhi kinerja pegawai. Jika tingkat absensi di suatu instansi tinggi, kemungkinan besar prestasi kerja pegawai juga rendah. Selain itu, instansi harus memperhatikan tingkat absensi karena hal ini berdampak pada kinerja pegawai. Tingkat absensi yang rendah menunjukkan disiplin pegawai yang baik dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai itu sendiri (Khaeruman et al, 2021).

Dalam instansi dengan tingkat turnover dan absensi yang tinggi, di mana pegawai sering terlambat atau tidak masuk kerja, kinerja pegawai akan menurun. Akibatnya, instansi akan kesulitan mencapai target yang diharapkan dan dapat mengalami kerugian. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja, serta tingkat kinerja pegawai. Tingkat absensi mengacu pada ketidakhadiran karyawan terkait dengan tugas dan kewajibannya. (Khaeruman et al, 2021).

Tabel 1. 1
Rekap Kehadiran ASN 2023

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah yang tidak hadir	Tingkat kehadiran
1	Januari	109	21	4	99,8%
2	Februari	109	20	5	99,8%
3	Maret	109	21	3	99,9%
4	April	109	14	4	99,7%
5	Mei	109	21	8	99,7%
6	Juni	109	19	6	99,7%
7	Juli	109	19	7	99,7%
8	Agustus	109	22	2	99,9%
9	September	109	20	3	99,9%
10	Oktober	109	22	4	99,8%
11	November	109	20	2	99,9%
Rata-rata					99,8%

Sumber : Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus (2023).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai mengalami ketidakstabilan. Tingkat kedisiplinan pada bulan Maret, Agustus, September, dan Oktober tergolong sangat tinggi mencapai 99,9%. Sementara pada bulan Januari, Februari, dan Oktober mencapai 99,8%. Namun selama 4 bulan berturut-turut pada bulan April, Mei, Juni, dan Juli tergolong paling rendah yaitu mencapai 99,7%.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting dimiliki setiap orang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat atau dikatakan puas dalam pekerjaannya jika capaian kinerja yang diperoleh memenuhi target serta mengalami peningkatan. Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dengan rencana kerja yang merupakan salah satu komponen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi puas atau tidaknya pegawai.

Rendahnya capaian kerja pada Dinas Perdagangan dapat ditemukan dari data hasil evaluasi rencana kerja perangkat daerah Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 2
Data Hasil Evaluasi Rencana Kerja Perangkat Daerah Dinas Perdagangan
Kabupaten Kudus Periode : 2023

Rata – rata Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra OPD (%)			Predikat Kinerja
Triwulan I	k	28,36	Sangat tinggi
	Rp.	14,17	Rendah
Triwulan II	k	55,93	Sangat tinggi
	Rp.	25,25	Sangat rendah
Triwulan III	k	69,4	Sangat tinggi
	Rp.	62,11	Tinggi
Triwulan IV	k	89,25	Tinggi
	Rp.	77,71	Tinggi

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus (2023).

Keterangan :

k : presentase capaian dalam kinerja

Rp : presentase capaian kinerja dalam bentuk rupiah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil realisasi anggaran Triwulan I dan II pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus memiliki predikat kinerja yang rendah, yaitu sebesar 14,17% pada Triwulan I dan 25,25% pada Triwulan II. Hal tersebut menunjukkan bahwa rencana kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang telah menjadi fokus penelitian ini.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang diterapkan oleh pegawai dalam suatu lembaga maupun organisasi ketika merasa puas dengan tempat kerjanya. Ketika pegawai merasa puas maka pegawai semakin loyal terhadap tempat ia bekerja, akan semangat bekerja dan semangat menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, pegawai yang tingkat kepuasannya rendah akan menganggap pekerjaannya membosankan sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai tidak bersemangat dan terpaksa. Jika suatu instansi mempunyai pegawai yang sebagian besar kepuasan kerjanya rendah, maka hal ini akan berdampak pada keberlangsungan instansi tersebut (Tamali & Munasip, 2019:56).

Kepuasan kerja merupakan hal penting dimiliki setiap orang dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi suatu lembaga atau organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya dengan mengkaji aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja pegawai, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal, adalah faktor penting lainnya. Kepuasan kerja sangat penting dikarenakan semakin baik kepuasan kerja dalam berorganisasi maka akan semakin baik komitmen organisasi pegawai terhadap instansi (Muslim & Puspitasari, 2023:213).

Dalam sebuah perusahaan atau instansi seringkali dijumpai permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya yang dimiliki dalam suatu perusahaan atau instansi tersebut. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan berkurangnya kualitas sebuah perusahaan atau instansi. Kinerja yang kurang maksimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Maka dari itu, dibutuhkan peran dari seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat memaksimalkan pekerjaannya.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor kepemimpinan yang dapat diadaptasi dan dianut oleh seluruh pegawai. Kepemimpinan yang baik dan berkualitas dapat meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai. Kepemimpinan adalah proses yang dapat mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi (Tamali & Munasip, 2019:56).

Kepemimpinan dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi sehingga dapat diidentifikasi tindakan perbaikan untuk lebih meningkatkan tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya. Peran pemimpin dalam setiap situasi organisasi merupakan faktor yang sangat penting. Pemimpin, melalui gaya kepemimpinannya, mempengaruhi strategi organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin harus mampu mengelola pola pikir pegawainya agar mengikuti dan melaksanakan segala pekerjaan sesuai standar dan aturan yang berlaku. Ketika seorang pegawai terinspirasi dengan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi tersebut, maka ia dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya (Muslim & Puspitasari, 2023).

Peranan seorang pemimpin sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi, setiap pemimpin memperhatikan pengembangan,

mobilisasi dan arah pengembangan seluruh potensi pegawai yang ada di lingkungannya memiliki model yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda dari masing-masing pemimpin (Vahera & Onsardi, 2021:59).

Selain kepemimpinan pemberian *reward* juga mempengaruhi kepuasan kerja. *Reward* merupakan pemberian yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas perilaku baik atau melakukan sesuatu untuk perusahaan berupa material maupun non material. Tujuan yang dicapai ketika pemberian *reward* adalah untuk meningkatkan motivasi internal dan eksternal individu. Dengan demikian, apresiasi akan membuat seseorang merasa puas dalam bekerja (Michella & Edalmen, 2022:987-988).

Pemberian *reward* juga dapat dilakukan dalam upaya memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai dalam berpotensi dan bekerja lebih giat lagi. Pegawai membutuhkan reward disaat hasil kerja mereka telah memenuhi atau bahkan melebihi standard yang telah ditentukan. Pegawai bekerja memiliki tujuan untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. *Reward* ini juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin rajin dan bersemangat dalam usaha memperbiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapainya. (Khaeruman et al, 2021:140).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kepemimpinan dan reward adalah lingkungan kerja. Secara spesifik kondisi kerja akan mempengaruhi aktivitas anggota atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau lembaga di tempat ia bekerja. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memperhatikan

lingkungan kerjanya. Tujuannya adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, namun agar mencapai hal tersebut tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai lebih fokus dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karena pegawai merupakan bagian yang sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan pegawainya agar dapat bekerja dengan baik (Tamali & Munasip, 2019:57).

Research gap yang ada dalam penelitian ini terkait perbedaan hasil antara temuan mengenai pengaruh kepemimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dapat membuat pegawai lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Purnama et al (2019) memperoleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun penelitian yang mendukung penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian yang dilakukan Aulia et al (2022) menyatakan sistem reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lain halnya dengan

hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalipah et al (2021) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2020) menyatakan Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumalasari & Efendi (2022) menyatakan lingkungan secara langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Adapun objek penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus yang merupakan badan yang membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang perdagangan yang menjadi wewenang daerah dan tugas pembantu yang diberikan kepada daerah, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kudus. Dinas Perdagangan ini pada awalnya dinamakan Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kudus kemudian dirubah per tahun 2017.

Penjelasan-penjelasan di atas menunjukkan bagaimana pentingnya faktor kepemimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Baik secara teoritis maupun empiris menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Implikasinya, apabila kepemimpinan, penghargaan, dan

lingkungan kerja dalam instansi diperhatikan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong tingginya kepuasan kerja pegawai. Hal-hal tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya.

Dari latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Leadership*, *Reward*, dan *Work Environment* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus”**

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini ada sebagai berikut :

a. Objek penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus yang berlokasi di Kompleks Perkantoran Mejobo, Jl. Mejobo No. 45, Mlati Kidul, Kec. Kota Kudus.

b. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus sejumlah 165 responden.

c. Variabel penelitian

a) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

b) Variabel independen dalam penelitian ini adalah : *leadership*, *reward*, dan *work environment*.

d. Jangka waktu penelitian

Jangka waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

1. Pada kepemimpinan kepala dinas sebagai pemimpin di Dinas Perdagangan dalam mengejar target kinerja, pemimpin dinas sering lebih memprioritaskan kuantitas hasil daripada kualitas, sehingga layanan kepada masyarakat menjadi kurang optimal.
2. Permasalahan pada *reward* dilihat dari kondisi pegawai merasa kurangnya *reward* sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Fenomena mengenai lingkungan kerja ada pada ada pada kondisi ruang kantor Dinas Perdagangan yang terlihat sempit yang menyebabkan pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.
4. Permasalahan mengenai kepuasan kerja Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus ada pada kondisi dimana tingkat capaian kinerja yang tidak stabil.

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?

4. Apakah kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
2. Menguji pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
4. Menguji pengaruh secara simultan kepemimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, serta sebagai bahan referensi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam mengambil kebijakan terkait dengan gaya kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan mengenai gaya kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.

