

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng

I Gusti Ayu Intan Pratiwi¹, I Gusti Made Dharma Hartawan²
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

ABSTRAK

Studi ini berencana untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan melihat perbedaan SEM, yang dikenal dengan visual rendition 3.0 Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif signifikan dimana hasil 0,497 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 3,742 dan tingkat signifikan 0,000. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif signifikan dimana hasil 0,486 dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu 3,451 dan tingkat signifikan 0,001.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study plans to determine the Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Performance Sub. Household General Section of the Secretariat of the Buleleng Regency DPRD. The information inspection strategy used in this exploration is Structural Equation Modeling (SEM) by looking at the differences in SEM, known as visual rendition 3.0 Partial Least Square (PLS). The results of this study showed that the influence of the work environment on employee performance was significantly positive where the results were 0.497 with a t-statistical value greater than 1.96, namely 3.742 and a significant level of 0.000. The effect of compensation on employee performance was significantly positive where the result was 0.486 with a t-statistical value greater than 1.96 which was 3.451 and a significant level of 0.001.

Keywords: *Work Environment, Compensation And Employee Performance*

PENDAHULUAN

SDM dalam suatu organisasi organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Masing-masing organisasi diharapkan dapat meningkatkan SDM dan bagaimana SDM tersebut tidak dapat dipisahkan. Pengelolaan SDM tidak pernah terpisah dari faktor pegawai yang diinginkan dapat bisa berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Kemajuan organisasi harus dilihat dari positif atau negatif SDM yang dimiliki oleh organisasi, untuk itu setiap pegawai benar-benar harus dikoordinasikan untuk menggarap kinerjanya. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tidak akan lepas dari presentasi para pegawainya, karena pegawai yang memiliki kinerja yang hebat dan dapat diandalkan sangat berarti untuk memajukan organisasi, dengan pegawai yang memiliki kinerja yang hebat akan membuatnya lebih mudah. bagi organisasi untuk mencapai target. Kinerja merupakan salah satu unsur penting dalam mempengaruhi jalannya kemajuan dan kemunduran suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja atau dapat dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam organisasi selama pegawai tersebut bekerja pada organisasi tersebut

sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan kepada pegawai tersebut (Illanisa et al., 2019). Kinerja organisasi yang terus meningkat dilihat dari lingkungan kerja dari setiap pegawainya.

Lingkungan di mana pegawai melakukan kegiatan bekerja memiliki dampak langsung dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menguntungkan yang akan mempengaruhi presentasi para pegawai. Menurut Sulastri, (2020) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Azikin et al., (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi pegawai. Dimana semakin baik lingkungan kerja para pegawai maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Keadaan ruang kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dimana dalam membangun kenyamanan kerja kondisi ruang kerja perlu diperhatikan dari yang berwenang sejauh menyangkut kerapian, suhu udara di ruang kerja, penerangan yang dapat masuk ke dalam pegawai ruangan dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas.

Selain di lingkungan kerja, remunerasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dwinati et al., (2019) Kompensasi berpengaruh positif dan sig. terhadap kinerja pegawai, ini menyiratkan bahwa kompensasi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Menurut Dianita (2018), kompensasi adalah semua yang diperoleh pegawai sebagai tingkat pembayaran, gaji, kekuatan motivasi, penghargaan, biaya, perlakuan, perlindungan, dan jenis perbandingan lainnya yang dibayarkan langsung oleh organisasi.

Sekretariat DPRD adalah organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas melakukan penyelenggaraan kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan kewajiban dan unsur DPRD kabupaten serta memberikan dan merencanakan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam menyelesaikan hak dan pegawaiannya tergantung pada keadaan. Dalam melaksanakan kewajibannya, Sekretaris DPRD mempunyai kesanggupan mengendalikan organisasi sekretariat DPRD, memilah-milah organisasi keuangan DPRD, bekerja sama dengan DPRD, memberi dan merencanakan tenaga ahli yang dibutuhkan DPRD, serta melaksanakan berbagai kewenangan yang diberikan oleh pemerintah yang berkaitan dengan tugasnya. kewajiban dan kemampuan (Peraturan Bupati Nomor 76 tahun 2016).

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi termasuk Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, mengingat kinerja merupakan kesan kemampuan organisasi dalam mengawasi dan menunjuk pegawai-pegawainya, sehingga pelaksanaan pegawai memiliki dampak yang vital bagi organisasi yang berkesinambungan dan cara yang paling umum untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan data dapat dijelaskan bahwa dimana adanya penurunan jumlah nilai pada tahun 2020 ke tahun 2021, dimana pada bagian umum mengalami penurunan nilai sebesar 0,51, untuk bagian keuangan penurunan nilai 0,42, pada bagian hukum dan persidangan sebesar 0,16 dan yang terakhir bagian pengawasan dan humas penurunan nilai sebesar 0,29. Dimana tingkat penurunan nilai ini diperoleh dari tidak terselesaikannya tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada sub bagian tersebut yang mengakibatkan penurunan jumlah nilai yang diperoleh pada sub bagian tersebut.

Berdasarkan uraian temuan permasalahan latar belakang dan data fenomena yang didukung juga oleh teori maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel, maka dari itu dalam penelitian ini diangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng”.

Lingkungan Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja menggabungkan semua peralatan dan bahan yang berpengalaman, serta lingkungan kerja. Afandi and Afandi, (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat berdampak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, misalnya dengan

adanya sistem pengatur suhu (AC), pencahayaan yang memuaskan, dll. Menurut Nurjaya, (2021) lingkungan kerja adalah perangkat dan bahan umum yang dialami, iklim umum di mana seorang individu bekerja, teknik kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai sebuah kelompok. Lingkungan kerja yang memberikan rasa kesenangan kepada pegawainya dapat menggarap presentasi pegawainya, umumnya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja para pegawainya (Sinaga dan Hutabarat, 2019).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pembayaran sebagai uang tunai, produk secara langsung atau tidak langsung yang diperoleh oleh pegawai sebagai trade-off untuk pelayanan yang diberikan kepada organisasi (Nuralita dan Nugraha, 2018). Menurut Dianita, (2018) kompensasi adalah semua yang pegawai (karyawan) dapatkan sebagai tingkat pembayaran, kompensasi, motivator, penghargaan, biaya, perlakuan, perlindungan, dan jenis perbandingan lainnya yang dibayarkan langsung oleh organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Saputra dan Mulia, (2020) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

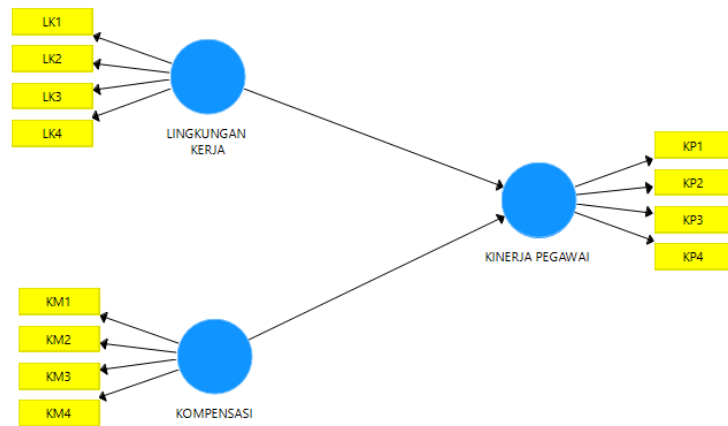
Kinerja adalah hasil kerja atau dapat dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam organisasi selama pegawai tersebut bekerja di organisasi tersebut sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan kepada pegawai tersebut (Illanisa et al., 2019). Menurut Simanjuntak, (2018) kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan ditegaskan pada pertemuan tertentu untuk memutuskan tingkat pencapaian hasil organisasi terkait dengan visi yang diselesaikan oleh organisasi dan untuk mengetahui konsekuensi positif dan negatif dari suatu strategi fungsional. Nursam, (2017) Kinerja adalah kesiapan seseorang atau perkumpulan untuk melakukan latihan atau cita-citanya sesuai kewajibannya dengan hasil yang sesuai dengan bentuknya. Safitri et al., (2020) kinerja atau hasil kerja adalah kemajuan individu dalam jangka waktu tertentu ketika ia selesai dengan menyelesaikan tugas, pada target dan penanda yang telah dibedakan dan disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer, skunder, dengan kuesioner yaitu menggunakan skala interval (1 s.d 10) serta dokumentasi dan dan sampel adalah 40 Orang pegawai pada Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng serta teknik analisis data dalam penelitian ini model pengukuran atau *outer model*, *inner model* serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitan berhubungan dengan informasi yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pelanggan. Hasil dari penyebaran survey kepada 40 responden didapatkan bahwa yang layak dipakai adalah 40, kemudian pada saat itu dibedah oleh *SEM berbasis Partial Least Square (PLS)*.



Gambar 1. Model Struktural

Gambar 1. menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) diukur dengan empat indikator LK1, LK2, LK3, LK4. Variabel Kompensasi (KM) empat indikator KM1, KM2, KM3, KM4. Sedangkan Kinerja Pegawai (KP) dengan empat indikator KP1, KP2, KP3, KP4.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja
KM1		0,787	
KM2		0,764	
KM3		0,812	
KM4		0,765	
KP1	0,766		
KP2	0,833		
KP3	0,761		
KP4	0,782		
LK1			0,764
LK2			0,754
LK3			0,814
LK4			0,768

Convergent Validity memiliki nilai loading faktor memberikan hasil semua indikator dikatakan tinggi karena berkorelasi diatas 0,70 dan indikator penelitian adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dapat ditunjukkan indikator kinerja pegawai merupakan ukuran tertinggi dari semua indikator variabel penelitian, karena indikator Kinerja Pegawai (KP2) memiliki nilai korelasi antar indikator (*outer loading*) paling besar yaitu 0,833, dengan indikator tingkat kehadiran, dimana ini menandakan bahwa tingkat kehadiran dari para pegawai yang berkerja sangat besar memberikan kontribusi dalam meningkatkan hasil kerjanya, sedangkan variabel yang memiliki indikator paling kecil yaitu Lingkungan Kerja (LK2) dengan indikator suasana kerja, dimana ini menandakan suasana kerja pegawai masih kurang baik, yang dilihat dari adanya pegawai yang bekerja kurang fokus dalam bekerja dikarenakan ada masalah dalam pekerjaannya yang tidak dapat diselesaikan.

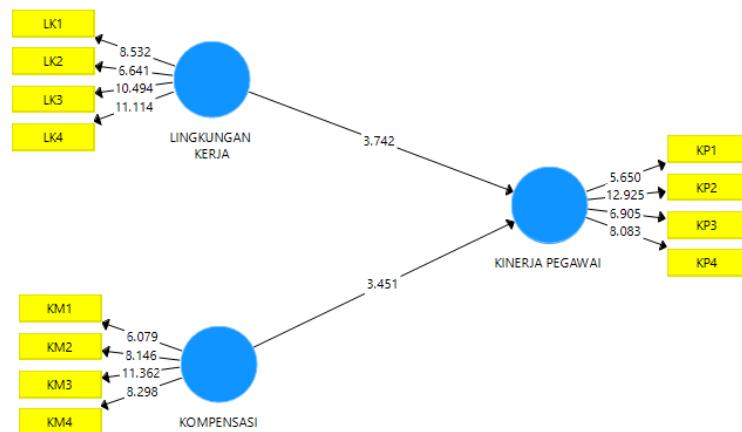
Discriminant Validity dikatakan valid bila lebih tinggi dari 0,70, Lingkungan Kerja sebesar 0,795, lingkungan kerja (0,775), lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (0,824), dan kompensasi (0,782), kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar (0,820), sedangkan variabel kinerja pegawai sebesar (0,786).

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extraced (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extraced (AVE)</i>
Kinerja Pegawai	0,618
Kompensasi	0,612
Lingkungan Kerja	0,601

Nilai *Average Variance Extraced (AVE)* pada keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,50 yang menyatakan bahwa nilai variabel semua variabel sudah memenuhi syarat atau dikatakan valid. Variabel yang memiliki nilai tertinggi pada *cronbach alpha* dan *composite reliability* adalah variabel kinerja pegawai. Bisa diambil kesimpulan semua variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai reliabel.

Nilai sig dan R-Square dari model pengujian model yang mendasari dinilai menggunakan R- Square untuk uji t variabel terikat dan arti dari koefisien parameter.



Gambar 2. Nilai *Inner Model*

Nilai R-Square untuk variabel kinerja pegawai (kp) diperoleh sebesar 0,808 dan nilai r-square variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 80,8%.

Pengujian dengan bootstrap juga diharapkan dapat membatasi masalah informasi eksplorasi yang aneh. Hasil pengujian bootstrap dari investigasi PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Path Coefficients

Variabel	Original Sampel (O)	T Stastistik	P Values
Kompensasi > Kinerja Pegawai	0,486	3,451	0,001
Lingkungan Kerja > Kinerja Pegawai	0,497	3,742	0,000

Hasil uji hipotesis hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki nilai positif dan sig dengan nilai 0,497, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,486. kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai t hitung $>$ t tabel 1,96.

SIMPULAN DAN SARAN

Mengingat konsekuensi dari penelitian yang telah selesai, akhir yang menyertainya dapat ditarik kesimpulan: Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang positif dan sig dimana hasilnya adalah 0,497 dengan nilai t -statistik $>$ 1,96, tepatnya 3,742. Ada hasil Kompensasi berhubungan dengan Kinerja Pegawai di mana hasilnya adalah 0,486 dengan nilai pengukuran- $t >$ 1,96, tepatnya 3,451.

Pihak Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng memperhatikan suasana kerja dilingkungan para pegawai harus lebih diperhatikan karena memberikan dampak secara langsung terhadap kinerjanya dalam bekerja begitupula penentuan insentif yang diberikan kepada para pegawai tidak hanya ditentukan oleh jabatan yang diterima oleh pegawai tersebut tetapi juga dengan beban kerja yang diterima pegawai tersebut karena memberikan dampak pada kinerja yang dilakukan pada Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng mampu bekerja lebih baik lagi dengan demikian akan membuat pegawai bekerja secara maksimal.

Memberikan kesempatan kepada pegawai tersebut untuk lebih beradaptasi pada lingkungan kerja sehingga mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan kerja pegawai, dimana apabila pegawai tidak mampu bekerja dengan baik pada Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, maka pihak pimpinan Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng bisa memberikan peringatan kepada pegawai tersebut untuk lebih mementingkan kinerjanya.

Memperhatikan faktor mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan ketika Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng didirikan. Penelitian ini dapat menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., & Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng*. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Dianita, N. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 9(2), 75–83.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah dinas Kebersihan Kota Mataram)*. Jmm Unram-Master Of Management Journal, 8(1), 86–100.

- Ermawati, Y., & Amboningtyas, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas.* *Journal of Management*, 3(3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.*
- Haria, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.*
- Hartawan, R., & Sary, F. P. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi.* *EProceedings of Management*, 8(5).
- Hidayat, A. (2021). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.* *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.* *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Kinan Kandela, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Patra Comfort Bandung.*
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.* *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalgrejo.* *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(1), 96–104.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona.* *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management.* 2(2).
- Oktaviani, R. N., & Pramusinto, H. (2019). *Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi.* *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 814–833.
- Safitri, N., Badruzzaman, N., & Sukmanasa, E. (2020). *Analisis Kepuasan Dosen Dan Mahasiswa Terhadap Kinerja Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan.* *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 3(1), 19–25.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). *Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam.* *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.

- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh job embeddednes dan komitmen organisasi serta kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada universitas trunajaya bontang. *Kinerja*, 15(2), 82–99.
- Sinaga, D., & Hutabarat, N. R. Q. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Toba Samosir.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta, 28, 1–12.
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 598–612.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah maria walanda maramis minahasa utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3).
- Zainuri, M. (n.d.). *DDM (2018)*. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*, 1 (1), 26–36.