

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin berdiri sejak 1996 dengan kantor yang terpisah yaitu kantor perindustrian dan perdagangan. Pada tahun 2000 kedua kantor tersebut digabung menjadi satu unit yaitu Perindustrian dan perdagangan yang sering disingkat sebagai Perindag. Dan pada tahun 2017 sebagai penyesuaian terhadap regulasi baru maka institusi Perindag menjadi Disperdagin atau Dinas Perdagangan dan Perindustrian. Pada saat ini Disperdagin dikepalai oleh Ichrom Muftazar, S.STP, M.Si yang telah menjabat dari 2021- saat ini.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Banjarmasin yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perdagangan, bidang perindustrian serta urusan kemetrolagian dan standarisasi. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin dan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 103 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota

Banjarmasin, bahwa ketentuan lebih lanjut tugas, fungsi dan uraian tugas masing-masing Perangkat Daerah lebih lanjut diatur dalam Peraturan Wali Kota sehingga diundangkanlah Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 48 Tahun 2022 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

## **2. Letak Geografis Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin terletak pada Jl. Brigjend. H. Hasan Baseri. Komplek Simpang Sei, Gg. Tangga Jalur 2 No. 03, Alalak Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

## **3. Visi dan Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Visi Dinas Perdagangan dan perindustian Kota Banjarmasin adalah mewujudkan pembangunan daerah yang berlandaskan Banjarmasin Barasih wan nyaman dan lebih bermartabat. Adapun misi Dinas Perdagangan dan perindustian Kota Banjarmasin periode 2021-2026 adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya daya saing usaha ekonomi lokal berbasis Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Digital serta penguatan industri dan sarana distribusi perdagangan
- b. Meningkatkan derajat kesehatan dan pendidikan masyarakat untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia
- c. Memperkuat ketertiban, ketentraman, dan keamanan masyarakat

- d. Meningkatkan kualitas pengelolaan infrastruktur yang terintegrasi dengan penataan ruang dan lingkungan
- e. Mengembangkan pariwisata berbasis sungai dan memperkuat nilai budaya Banjar dalam sendi kehidupan masyarakat.
- f. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat berbasis teknologi informasi.

#### **4. Tugas dan Fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 103 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banjarmasin, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin memiliki tugas dan fungsi yaitu:

- a. Dinas Perdagangan dan Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perdagangan dan perindustrian.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Perdagangan dan Perindustrian mempunyai fungsi terdiri atas:
  - 1) Perumusan kebijakan teknis dalam bidang penguatan dan pengembangan perdagangan, kemetrolagian, peningkatan sarana distribusi perdagangan dan pasar, serta perindustrian sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Wali Kota.
  - 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang penguatan dan pengembangan perdagangan, kemetrolagian,

peningkatan sarana distribusi perdagangan dan pasar, serta perindustrian.

- 3) Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan pengendalian dan evaluasi terhadap pembinaan usaha perdagangan, promosi dan pengembangan perdagangan dan monitoring pengendalian pendaftaran perusahaan, barang beredar dan Harga Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting (HANPOKTING).
- 4) Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap pelayanan tera dan tera ulang, pengawasan, penyidikan kemetrolagian dan fasilitasi sarana dan prasarana serta penyajian data dan informasi kemetrolagian.
- 5) Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, dan pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap pembinaan, pemeliharaan dan pengembangan dan pengelolaan sarana distribusi perdagangan dan pasar.
- 6) Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap industri logam, mesin, elektronika dan alat transportasi, industri hasil pertanian, kimia, tekstil dan aneka.
- 7) Pembinaan dan pengendalian unit pelaksana teknis daerah.
- 8) Pengelolaan dan pengendalian kesekretariatan.

## **5. Tujuan dan Sasaran Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Berikut adalah Tujuan dari Dinas Perdagangan dan perindustian Kota Banjarmasin, yaitu:

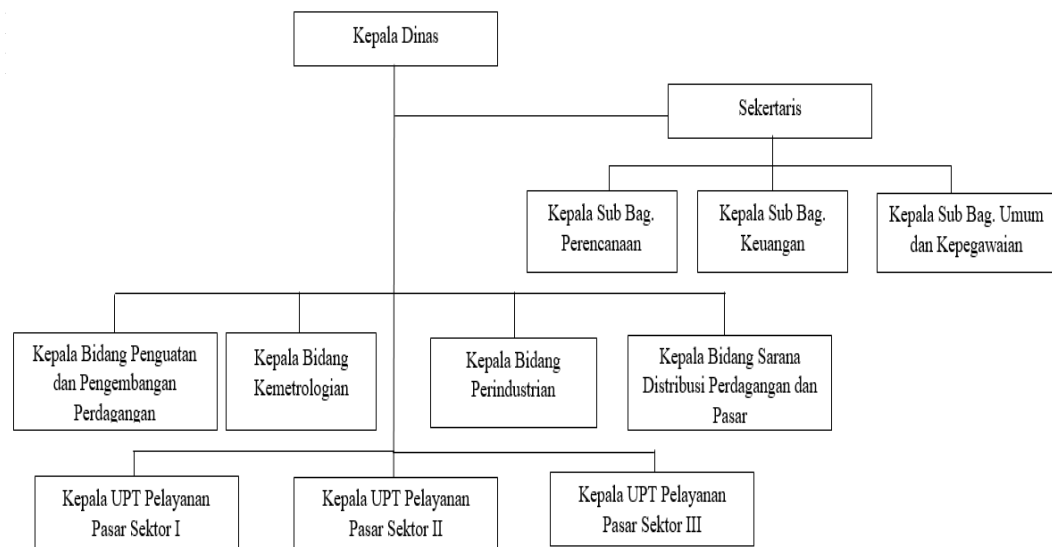
- a. Meningkatkan Sarana Distribusi Perdagangan yang dikelola dengan Profesional.
- b. Mengendalikan Stabilitas Harga Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting.
- c. Meningkatkan Pertumbuhan Industri Kecil dan Menengah (IKM)
- d. Terwujudnya Peningkatan Kapasitas dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan.

Dalam mewujudkan tujuan yang dibuat maka adapula sasaran yang ingin dicapai dalam rencana strategis yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatnya Pasar yang dikelola dengan profesional.
- b. Meningkatnya Toko Swalayan, Pusat Perbelanjaan, dan Gudang yang dikelola dengan Profesional.
- c. Terkendalinya Stabilitas Harga Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting.
- d. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan tera/tera ulang.
- e. Meningkatnya IKM (Unit Usaha) yang telah berstandarisasi Industri.
- f. Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Dinas Perdagangan dan Perindustrian.

## 6. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin

BAGAN 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI DINAL PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA BANJARMASIN



## B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada 67 pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Peneliti membagikan skala beban kerja, kepuasan kerja serta motivasi kerja secara langsung kepada pegawai yang ada. Adapun penyebaran skala penelitian ini dibantu oleh staff Sekertariat Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 3 juni – 11 juni 2025 sehingga terhitung peyebaran skala dilakukan dlam 6 hari kerja dengan perhitungan sesuai hari kerja.

TABEL 4. 1 TAHAP PELAKSANAAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Pelaksanaan	Keterangan
1	3 – 11 Juni 2025	Penyebaran skala beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja kepada responden	Skala
2	Minggu, 15 Juni 2025	Tabluasi dan pengolahan data	<i>Microsoft Excel</i>
3	Sabtu, 21 Juni 2025	Analisis dan penarikan kesimpulan	<i>SPSS versi 25. for windows</i>

## C. Hasil Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen benar-benar akurat atau tepat dalam mengukur sesuatu. Pengujian validitas berfokus pada kemampuan instrumen dalam menjalankan fungsinya secara tepat. Suatu alat ukur dianggap valid apabila benar-benar mengukur aspek yang seharusnya diukur. Sebagai contoh, timbangan disebut valid jika digunakan untuk mengukur berat suatu benda secara akurat.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini, uji validitas

---

<sup>1</sup> Indartini dan Mutmainah, 53.

dilakukan terhadap seluruh item pernyataan yang terdapat dalam tiga variabel yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Pengujian validitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 25 for Windows*. Jumlah subjek uji dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Dengan demikian, derajat kebebasan (df) dalam perhitungan korelasi adalah  $n - 2 = 73 - 2 = 71$ , dan berdasarkan tabel distribusi  $r$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,232.

Penentuan validitas item dilakukan berdasarkan dua kriteria, yaitu:

- a. Jika nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,232)$ , maka item dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $\text{Sig. (2-tailed)} < 0,05$ , maka item juga dinyatakan valid secara statistik.

Sebaliknya, jika nilai  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka item dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi kriteria korelasi maupun signifikansi yang ditentukan.<sup>2</sup>

Nilai  $r_{\text{hitung}}$  untuk setiap item dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* yang tersedia dalam output uji validitas dari SPSS. Hasil pengujian validitas lengkap untuk setiap variabel dijelaskan pada bagian berikut.

- a. Validitas Skala Beban Kerja

TABEL 4. 2 HASIL UJI VALIDITAS SKALA BEBAN KERJA

No. Item	<i>Pearson correlation</i> ( $R_{\text{hitung}}$ )	$R_{\text{tabel}}$	Sig. (2- tailed)	Keterangan
-------------	---	--------------------	------------------------	------------

<sup>2</sup> Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pe (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).



1	0.437	0.240	0.000	Valid
2	0.296	0.240	0.015	Valid
3	0.529	0.240	0.000	Valid
4	0.465	0.240	0.000	Valid
5	0.240	0.240	0.050	Valid
6	0.322	0.240	0.008	Valid
7	0.307	0.240	0.012	Valid
8	0.510	0.240	0.000	Valid
9	0.279	0.240	0.022	Valid
10	0.283	0.240	0.020	Valid
11	0.318	0.240	0.009	Valid
12	0.605	0.240	0.000	Valid
13	0.344	0.240	0.004	Valid
14	0.491	0.240	0.000	Valid
15	0.705	0.240	0.000	Valid
16	0.621	0.240	0.000	Valid
17	0.560	0.240	0.000	Valid
18	0.531	0.240	0.000	Valid
19	0.400	0.240	0.001	Valid
20	0.615	0.240	0.000	Valid
21	0.372	0.240	0.002	Valid
22	0.301	0.240	0.013	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 22 item pernyataan pada skala beban kerja, semua item memenuhi kriteria validitas. Kriteria validitas ditentukan berdasarkan nilai *r hitung* yang dibandingkan dengan nilai *r tabel* sebesar 0,240 pada taraf signifikansi 5% ( $N = 67$ ), serta mempertimbangkan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*)  $< 0,05$ .

Item dinyatakan valid apabila memiliki *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dan nilai *Sig.* kurang dari 0,05. Sebaliknya, item yang tidak memenuhi kedua kriteria tersebut tidak digunakan lebih lanjut dalam analisis data. Dengan demikian, skala beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 22 item telah terbukti valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel beban kerja.

## b. Validitas Skala Kepuasan Kerja

TABEL 4. 3 HASIL UJI VALIDASI SKALA KEPUASAAN KERJA

No. Item	<i>Pearson correlation</i> ( <i>R hitung</i> )	<i>R tabel</i>	<i>Sig.</i> ( <i>2-tailed</i> )	Keterangan
1	0.226	0.240	0.066	Tidak Valid
2	0.253	0.240	0.039	Valid
3	0.403	0.240	0.001	Valid
4	0.506	0.240	0.000	Valid
5	0.513	0.240	0.000	Valid
6	0.334	0.240	0.006	Valid
7	0.536	0.240	0.000	Valid
8	0.490	0.240	0.000	Valid
9	0.613	0.240	0.000	Valid
10	0.541	0.240	0.000	Valid
11	0.767	0.240	0.000	Valid
12	0.487	0.240	0.000	Valid
13	0.389	0.240	0.001	Valid
14	0.409	0.240	0.001	Valid
15	0.435	0.240	0.000	Valid
16	0.471	0.240	0.000	Valid
17	0.284	0.240	0.020	Valid
18	-0.088	0.240	0.480	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 18 item pernyataan pada skala kepuasan kerja, 16 item menunjukkan bahwa memenuhi kriteria validitas. Sedangkan 2 item pernyataan menunjukkan tidak valid yaitu item no 1 dan 18. Kriteria validitas ditentukan berdasarkan nilai *r hitung* yang dibandingkan dengan nilai *r tabel* sebesar 0,240 pada taraf signifikansi 5% ( $N=67$ ), serta mempertimbangkan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*)  $< 0,05$ .

Item dinyatakan valid apabila memiliki *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dan nilai *Sig.* kurang dari 0,05. Sebaliknya, item yang tidak memenuhi kedua kriteria tersebut tidak digunakan lebih lanjut dalam analisis data. Dengan demikian, skala

kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 16 item telah terbukti valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

c. Validitas Skala Motivasi Kerja

TABEL 4. 4 HASIL UJI VALIDITAS SKALA MOTIVASI KERJA

No. Item	Pearson correlation ( <i>R hitung</i> )	<i>R tabel</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0.144	0.240	0.245	Tidak Valid
2	0.413	0.240	0.001	Valid
3	0.481	0.240	0.000	Valid
4	0.416	0.240	0.000	Valid
5	0.563	0.240	0.000	Valid
6	0.452	0.240	0.000	Valid
7	0.343	0.240	0.005	Valid
8	0.385	0.240	0.001	Valid
9	0.248	0.240	0.043	Valid
10	0.476	0.240	0.000	Valid
11	0.558	0.240	0.000	Valid
12	0.605	0.240	0.000	Valid
13	0.464	0.240	0.000	Valid
14	0.366	0.240	0.002	Valid
15	0.605	0.240	0.000	Valid
16	0.327	0.240	0.007	Valid
17	0.201	0.240	0.102	Tidak Valid
18	0.481	0.240	0.000	Valid
19	0.473	0.240	0.000	Valid
20	0.448	0.240	0.000	Valid
21	0.530	0.240	0.000	Valid
22	0.138	0.240	0.267	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 22 item pernyataan pada skala motivasi kerja, 19 item menunjukkan bahwa memenuhi kriteria validitas. Sedangkan 3 item pernyataan menunjukkan tidak valid yaitu item no 1, 17 dan 22. Kriteria validitas ditentukan berdasarkan nilai *r hitung* yang dibandingkan dengan nilai *r tabel* sebesar 0,240 pada taraf signifikansi 5% ( $N=67$ ), serta mempertimbangkan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*)  $< 0,05$ .

Item dinyatakan valid apabila memiliki *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dan nilai *Sig.* kurang dari 0,05. Sebaliknya, item yang tidak memenuhi kedua kriteria tersebut tidak digunakan lebih lanjut dalam analisis data. Dengan demikian, skala motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 19 item telah terbukti valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja.

## 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merujuk pada sejauh mana suatu tes mampu mengukur objek yang dituju secara konsisten. Reliabilitas biasanya dinyatakan dalam bentuk angka, yakni berupa koefisien. Semakin tinggi koefisien tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya. Reliabilitas juga dapat diartikan sebagai konsistensi hasil pengukuran atau observasi ketika fakta atau realitas yang sama diukur berulang kali dalam waktu yang berbeda. Baik instrumen maupun metode yang digunakan dalam proses pengukuran atau pengamatan memiliki peran penting dalam menjaga konsistensi tersebut.<sup>3</sup> Nilai acuan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas instrumen berdasar pada nilai *cronbach alpha* yaitu  $\geq 0,8$ . Kemudian batas bawah *cronbach alpha* yang masih bisa diterima adalah antara 0,6-0,7.<sup>4</sup> Untuk memperkuat interpretasi, digunakan pula panduan interpretasi reliabilitas menurut Guilford, sebagai berikut:

TABEL 4. 5 INTERPRETASI RELIABILITAS GUILFORD

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	$> 0.9$
Reliabel	$0.7 - 0.9$
Cukup Reliabel	$0.4 - 0.7$
Kurang Reliabel	$0.2 - 0.4$

<sup>3</sup> Indartini dan Mutmainah, 55.

<sup>4</sup> Jonathan.

Tidak Reliabel	< 0.2
----------------	-------

TABEL 4. 6 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM BEBAN KERJA, KEPUASAAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA

Instrumen	Indeks Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,800	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,766	Reliabel
Motivasi Kerja	0,803	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan analisis *Cronbach's Alpha*, diperoleh bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Skala beban kerja memperoleh nilai 0,800 termasuk dalam kategori reliabel, sedangkan skala kepuasan kerja mendapat nilai 0,734 dan skala motivasi kerja mendapat nilai 0,766 dengan ini keduanya termasuk kedalam kategori yang reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten.

#### D. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

##### 1. Gambaran Responden

Pada penelitian ini responden berjumlah 67 orang pegawai aktif di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tahun mulai bekerja, status pernikahan dan jarak tempuh ketempat kerja. Berikut gambaran mengenai responden dalam penelitian ini:

##### a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data jenis kelamin, sebanyak 67 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin terdiri dari laki-laki dan perempuan. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut :

**TABEL 4. 7 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Laki-laki	42 Orang	62,69%
Perempuan	25 Orang	37,31%
Jumlah	67 Orang	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 42 responden (62,69%) merupakan pegawai laki-laki dan 25 responden (37,31%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin didominasi oleh pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

#### **b. Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan data usia, sebanyak 67 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin terdiri dari usia yang beragam. Kategori usia dikelompokkan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi usia responden dalam penelitian ini. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**TABEL 4. 8 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-28 Tahun	10 Orang	14,93%

29-38 Tahun	27 Orang	40,30%
39-48 Tahun	17 Orang	25,37%
> 49 Tahun	13 Orang	19,40%
Jumlah	67 Orang	100%

Berdasarkan data karakteristik usia responden, mayoritas pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin berada pada rentang usia 29–38 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau 40,30% dari total 67 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada masa dewasa awal hingga dewasa madya, yang umumnya berada dalam usia produktif dan matang secara profesional. Selanjutnya, kelompok usia 39–48 tahun menempati posisi kedua dengan 17 orang (25,37%), diikuti oleh pegawai dengan usia di atas 49 tahun sebanyak 13 orang (19,40%). Sementara itu, responden yang berusia 20–28 tahun merupakan kelompok usia paling sedikit, yaitu hanya 10 orang atau 14,93%.

Distribusi ini menunjukkan bahwa pegawai yang terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh usia kerja aktif dan matang, yang secara umum telah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman yang lebih baik terhadap beban kerja serta kepuasan kerja. Komposisi ini juga mendukung asumsi bahwa mayoritas responden memiliki kedewasaan emosional dan tanggung jawab profesional yang cukup untuk memberikan jawaban yang reflektif terhadap kondisi kerja.

### **c. Gambaran Responden Berdasarkan Bidang**

Berdasarkan data bidang, sebanyak 67 orang pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin tersebar pada beberapa bidang dan unit kerja yang berbeda, sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku. Pembagian ini

memberikan keberagaman tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dilingkungan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan bidang atau unit kerja disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**TABEL 4. 9 DATA KARAKTERISTIK BERDASARKAN BIDANG**

<b>Bidang</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kepala Dinas	1 Orang	1,49%
Sekretariat	15 Orang	22,39%
Bidang Perindustrian	16 Orang	23,88%
Bidang Kemetrolgian	13 Orang	19,40%
Bidang Penguatan Dan Pengembangan Perdagangan	8 Orang	11,94%
Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan Dan Pasar	14 Orang	20,90%
Jumlah	67 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa dari 67 responden, sebanyak 1 orang (1,49%) merupakan jabatan yang diduduki oleh kepala dinas, kemudian sebanyak 15 orang (22,39%) berasal dari bidang sekretariat. Adapun pada bidang perindustrian diisi oleh 16 orang (23,88%) dimana pegawai terbanyak ada pada bidang ini. Selanjutnya ada bidang kemetrolgian ada sebanyak 13 orang (19,40%) pegawai, kemudian ada bidang penguatan dan pengembangan perdagangan sebanyak 8 orang (11,94%) pegawai dan yang terakhir ada bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan Dan Pasar yang diisi oleh sebanyak 14 orang (20,90%) pegawai.

#### **d. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan**



Berdasarkan data status pernikahan, sebanyak 67 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin terdiri dari usia yang beragam. Kategori usia dikeolompokkan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi usia responden dalam penelitian ini. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**TABEL 4. 10 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN**

Status	Jumlah responden	Presentasi (%)
Belum Menikah	11 Orang	83,58%
Sudah Menikah	56 Orang	16,42%
Jumlah	67 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa dari 67 orang pegawai, sebanyak 11 orang (83,58%) belum meikah dan 56 orang (16,42%) sudah menikah.

#### **e. Gambaran Responden Berdasarkan Jarak Tempuh**

Berdasarkan data jarak tempuh , sebanyak 67 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota banjarmasin memiliki jarak tempuh yang bermacam-macam untuk sampai dikantor. Jarak tempuh dikategorikan berdasarkan rentang jarak untuk menggambarkan seberapa jauh lokasi bekerja dengan rumah pegawai. Deskripsi karakteristtik responden berdasarkan jarak tempuh disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**TABEL 4. 11 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JARAK**

Jarak	Jumlah Responden	Persentase (%)
$\leq 5$ Km	24 Orang	35,82%
5-10 Km	27 Orang	40,30%
11-20 Km	9 Orang	13,43%
$\geq 20$ Km	7 Orang	10,45%
Jumlah	67 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa responden Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin memiliki beragam dalam jarak tempuh menuju kantor, pada jarak  $\leq 5$  Km sebanyak 24 orang (35,82%) pegawai memiliki tempat tinggal yang dekat dengan kantor, sedangkan pada jarak 5-10 Km sebanyak 27 Orang (40,30%) pegawai, kemudian pada jarak 11-20 Km sebanyak 9 orang (13,43%) pegawai dan pada jarak  $\geq 20$  Km sebanyak 7 orang (10,45%) pegawai yang memiliki jarak tempuh terjauh dari kantor.

## **2. Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini, peneliti mengolah data dari angket yang terdiri atas 22 item pernyataan untuk variabel beban kerja (X), 18 item untuk variabel kepuasan kerja (Y), dan 22 item untuk variabel motivasi kerja (Z). Kuesioner disebarakan kepada 67 orang pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin yang menjadi populasi dalam penelitian ini, dengan menggunakan skala linkert dalam bentuk tabel ceklis. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 62 item pernyataan. Dari semua populasi yang ada yaitu 67 orang pegawai, peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel, jadi sampel pada penelitian ini adalah 67 orang pegawai. Dengan demikian, tingkat responden dalam penelitian ini mencapai 100%.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini disajikan oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan statistik hipotetik dan statistik empiris. Uraian umum mengenai deskriptif hasil penelitian secara keseluruhan Disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4. 12 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

Variabel		N	Range	Min	Max	Mean	SD
Beban Kerja	Hipotetik	67	66	22	88	55	11
	Empirik	67	41	28	69	47,25	6,446
Kepuasan Kerja	Hipotetik	67	48	16	64	40	8
	Empirik	67	23	33	56	47,18	4,492
Motivasi Kerja	Hipotetik	67	57	19	76	47,5	9,5
	Empirik	67	25	50	75	56,52	4,775

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa hasil perhitungan skor range, minimum, maksimum, mean, serta standar deviasi dari variabel beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden. Skor empirik diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 for Windows*. Untuk variabel beban kerja, diperoleh skor empirik dengan nilai range sebesar 41, nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum sebesar 69, nilai rata-rata (mean) sebesar 47,25, serta standar deviasi sebesar 6,446. Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja, skor empirik menunjukkan nilai range sebesar 23, nilai minimum 33, nilai maksimum 56, nilai mean sebesar 47,18, dan standar deviasi 4,492. Terakhir, variabel motivasi kerja memperoleh skor empirik dengan range 25, nilai minimum 50, nilai maksimum 75, nilai rata-rata 56,52, dan standar deviasi sebesar 4,775.

Adapun perolehan skor hipotetik dilakukan dengan cara manual berdasarkan instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 4. Nilai minimum diperoleh dengan mengalikan skor terendah pada skala tersebut dengan jumlah item pada tiap variabel. Sehingga, variabel beban kerja memiliki nilai minimum sebesar 22, variabel kepuasan kerja sebesar 16, dan variabel motivasi kerja sebesar 19. Sedangkan nilai maksimum

didapatkan dengan mengalikan skor tertinggi pada skala dengan jumlah item pada masing-masing variabel, menghasilkan nilai maksimum untuk beban kerja sebesar 88, kepuasan kerja sebesar 64, dan motivasi kerja sebesar 76.

Selanjutnya, nilai range dihitung dengan mengurangi nilai minimum dari nilai maksimum, sehingga diperoleh range untuk variabel beban kerja sebesar 66, kepuasan kerja sebesar 48, dan motivasi kerja sebesar 57. Untuk menentukan nilai rata-rata atau mean, digunakan pendekatan dengan menjumlahkan nilai maksimum dan nilai minimum kemudian membaginya dengan dua, sehingga diperoleh nilai mean sebesar 55 untuk beban kerja, 40 untuk kepuasan kerja, dan 47,5 untuk motivasi kerja. Terakhir, nilai standar deviasi (SD) dihitung dengan membagi nilai range dengan angka 6 sebagai pendekatan penyebaran data, sehingga nilai SD untuk variabel beban kerja sebesar 11, kepuasan kerja sebesar 8, dan motivasi kerja sebesar 9,5.

Tahapan berikutnya dalam proses analisis adalah melakukan kategorisasi tingkat pada masing-masing variabel ke dalam tiga jenjang, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi ini dilakukan secara manual dengan menggunakan acuan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD) yang diperoleh dari perhitungan skor hipotetik. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka pengelompokan kategori pada tiap variabel dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>5</sup>

$$\text{Tinggi} = X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

---

<sup>5</sup> Saifuddin Azwar.

$$\text{Sedang} = (\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

$$\text{Rendah} = X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$$

Keterangan:

X : Skor Responden

Mean : Nilai Rata-Rata

SD : Standar Deviasi

#### a. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Pada tabel 4.12 dapat diperhatikan pada perhitungan hipotetik variabel beban kerja dengan nilai mean 55 dan nilai standar deviasi (SD) sebesar 11. Kategorisasi tingkat pada variabel beban kerja adalah sebagai berikut:

TABEL 4. 13 KATEGORI VARIABEL BEBAN KERJA

Kategori	Rentang Nilai
Tinggi	$X \geq 66$
Sedang	$44 < X < 66$
Rendah	$X < 44$

Pembagian kategori tersebut menjadi dasar untuk mengelompokkan skor beban kerja para responden pada tahap selanjutnya, yang kemudian dianalisis menggunakan data empiris hasil pengisian kuesioner. Hasil kategorisasi tersebut menggambarkan sebaran tingkat beban kerja para pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Distribusi frekuensi untuk masing-masing kategori ditampilkan pada tabel berikut:

TABEL 4. 14 DISTRIBUSI FREKUENSI KATEGORI VARIABEL BEBAN KERJA

Kategori Beban Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	20.9	20.9	20.9
	Sedang	52	77.6	77.6	98.5
	Tinggi	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh bahwa tingkat beban kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dengan kategori tinggi berjumlah 1 orang dengan presentase (1,49%), kategori sedang berjumlah 52 orang dengan presentase (77,61%), dan pada kategori rendah berjumlah 14 orang dengan presentase (20,90%).

#### b. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.12 dapat diperhatikan pada perhitungan hipotetik variabel kepuasan kerja dengan nilai mean 40 dan nilai standar deviasi (SD) sebesar 8. Kategorisasi tingkat pada variabel kepuasan kerja ini ditentukan berdasarkan perhitungan berikut:

TABEL 4. 15 KATEGORISASI VARIABEL KEPUASAAN KERJA

Kategori	Rentang Nilai
Tinggi	$X \geq 48$
Sedang	$32 \leq X < 48$
Rendah	$X < 32$

Pembagian kategori tersebut menjadi dasar untuk mengelompokkan skor kepuasan kerja para responden pada tahap selanjutnya, yang kemudian dianalisis

menggunakan data empiris hasil pengisian kuesioner. Hasil kategorisasi tersebut menggambarkan sebaran tingkat kepuasan kerja para pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Distribusi frekuensi untuk masing-masing kategori ditampilkan pada tabel berikut:

**TABEL 4. 16 DISTRIBUSI FREKUENSI KATEGORI VARIABEL KEPUASAN KERJA**

Kategorisasi Kepuasan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	59	88.1	88.1	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh bahwa tingkat kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dengan kategori tinggi berjumlah 59 orang dengan presentase (88,1%), kategori sedang berjumlah 8 orang dengan presentase (11,9%), dan tidak ada yang berada pada kategori rendah (0%).

### **c. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja**

Pada tabel 4.12 dapat diperhatikan pada perhitungan hipotetik variabel motivasi kerja dengan nilai mean 47,5 dan nilai standar deviasi (SD) sebesar 9,5. Kategorisasi tingkat pada variabel motivasi kerja ini ditentukan berdasarkan perhitungan berikut:

**TABEL 4. 17 KATEGORISASI VARIABEL MOTIVASI KERJA**

<b>Kategori</b>	<b>Rentang Nilai</b>
Tinggi	$X \geq 57$

Sedang	$36 < X < 57$
Rendah	$X < 36$

Pembagian kategori tersebut menjadi dasar untuk mengelompokkan skor motivasi kerja para responden pada tahap selanjutnya, yang kemudian dianalisis menggunakan data empiris hasil pengisian kuesioner. Hasil kategorisasi tersebut menggambarkan sebaran tingkat motivasi kerja para pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Distribusi frekuensi untuk masing-masing kategori ditampilkan pada tabel berikut:

**TABEL 4. 18 DISTRIBUSI FREKUENSI KATEGORI VARIABEL MOTIVASI KERJA**

Kategorisasi Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	1.5	1.5	1.5
	Tinggi	66	98.5	98.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh bahwa tingkat kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dengan kategori tinggi berjumlah 66 orang dengan presentase (98.5%), kategori sedang berjumlah 1 orang dengan presentase (1,5%), dan tidak ada yang berada pada kategori rendah (0%).

### **3. Uji Asumsi**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan apakah data dalam variabel beban kerja (X), kepuasan kerja (Y) dan Motivasi Kerja (Z). Uji ini



dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software SPSS versi 25.0 for Windows*. Keputusan statistik diambil berdasarkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed): jika  $p > 0,05$ , maka data dianggap terdistribusi normal; sebaliknya, jika  $p < 0,05$ , maka distribusinya dianggap tidak normal.<sup>6</sup> Hasil uji normalitas untuk ketiga variabel tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk melanjutkan analisis parametrik seperti analisis regresi atau korelasi dengan tingkat kehandalan yang telah dipastikan sesuai asumsi statistik. Berikut hasil uji normalitas dari variabel beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja:

TABEL 4. 19 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,05516884
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negatif	-,073
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 <sup>c</sup>

Pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (2-tailed) dengan angka 0,059. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05, sehingga data sampel dari variabel beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat dinyatakan berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

---

<sup>6</sup> Nikolas Duli. 115

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas beban kerja dan variabel moderator motivasi kerja. Uji ini penting karena keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan hasil analisis regresi menjadi tidak akurat, seperti munculnya nilai koefisien yang tidak stabil serta meningkatnya standar error, yang pada akhirnya dapat memengaruhi interpretasi terhadap pengaruh variabel dalam model.

Dasar pengambilan keputusan pada uji ini menggunakan dua indikator, yaitu *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel yang diuji.<sup>7</sup> Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.0 for Windows*. Uji dilakukan terhadap variabel bebas beban kerja dan variabel moderator motivasi kerja untuk memastikan bahwa keduanya layak digunakan dalam model tanpa adanya gangguan multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian uji multikolinieritas:

TABEL 4. 20 HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	19,723	4,597		4,291	,000		
	Beban Kerja	,463	,068	,669	6,776	,000	,750	1,333
	Motivasi Kerja	,101	,093	,107	1,087	,281	,750	1,333

<sup>7</sup> Nikolas Duli.120

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja
--

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dibuktikan dengan angka 0,750 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 dibuktikan dengan nilai 1,333. Maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi, yaitu apakah varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya bersifat konstan atau tidak. Ketidaksamaan varians ini, jika terjadi, dapat memengaruhi validitas model regresi yang digunakan.

Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model layak untuk digunakan lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.<sup>8</sup> Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.0 for Windows*. Hasil dari pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4. 21 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations					
Spearman's rho			Beban Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
	Beban Kerja	Correlation	1,000	,364**	-,081

---

<sup>8</sup> Nikolas Duli.122-123

		Coefficient			
		Sig. (2 tailed)	.	,002	,512
		N	67	67	67
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,364**	1,000	-,011
		Sig. (2 tailed)	,002	.	,930
		N	67	67	67
	Unstandardi zed Residual	Correlation Coefficient	-,081	-,011	1,000
		Sig. (2 tailed)	,512	,930	.
		N	67	67	67
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Pada tabel 4.21 diketahui bahwa nilai signifikansi Sig. (2-tailed) variabel beban kerja yaitu  $0,512 > 0,05$  dan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) variabel motivasi kerja  $0,930 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara residual dengan kedua variabel independen. Asumsi homoskedastisitas terpenuhi, artinya model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut

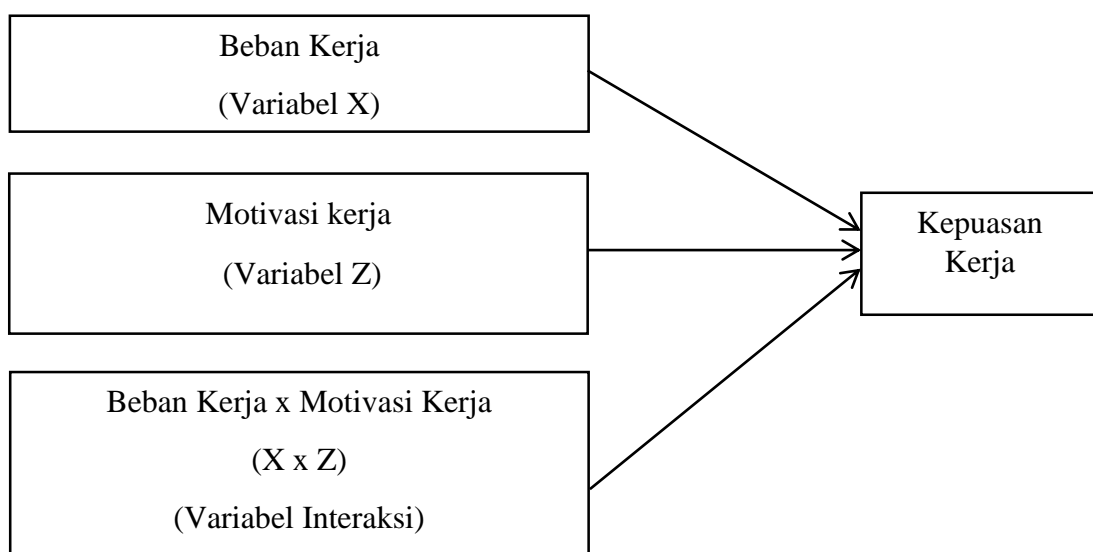
#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau peran antara variabel-variabel yang diteliti dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu analisis regresi linier sederhana dan *Moderate Regression Analysis* (MRA). MRA atau uji

interaksi merupakan bentuk khusus dari regresi linier berganda yang memasukkan unsur interaksi ke dalam model, yaitu perkalian antara variabel independen dengan variabel moderasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk melihat apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam pelaksanaannya, analisis MRA dibantu dengan program SPSS versi 25.0 menggunakan alat bantu PROCESS Procedure for SPSS versi 4.2. Keunggulan dari tool ini adalah kemampuannya dalam menyederhanakan proses analisis moderasi, di mana peneliti cukup melakukan satu kali proses analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya efek moderasi dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, metode ini dinilai praktis dan efisien untuk pengujian peran moderasi dalam penelitian sosial dan manajemen. Model statistik analisis MRA digambarkan sebagai berikut:

**BAGAN 4. 2 MODEL STATISTIK *ANALYSIS MODERATE REGRESSION ANALYSIS* (MRA)**



Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

- a. Ha1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
- b. Ho1 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
- c. Ha2 : Terdapat peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
- d. Ho2 : Tidak terdapat peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

**a. Analisis Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

TABEL 4. 22 HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA X DAN Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,077	2,808		8,217	,000
	Beban Kerja	,510	,059	,732	8,661	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Diketahui bahwa bentuk model persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: Kepuasan Kerja (Variabel Dependent)

X: Beban Kerja (Variabel Independent)

a: Konstanta

b: Koefisien

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,077 + 0,510 X$$

Persamaan tersebut

menunjukkan bahwa jika nilai beban kerja (X) adalah nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) tetap berada pada angka 23,077. Nilai ini mencerminkan kepuasan kerja dasar yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain di luar beban kerja, seperti lingkungan kerja, dukungan atasan, hubungan antar rekan kerja, atau budaya organisasi.

Sementara itu, Koefisien regresi sebesar 0,510 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,510 satuan. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka kepuasan kerja juga cenderung meningkat. Hal ini bisa terjadi jika pegawai merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan, tantangan kerja, atau penghargaan yang diterima.

Selain itu, hasil uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah 8,661 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar

0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $Sig. < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

TABEL 4. 23 NILAI R SQUARE X TERHADAP Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732a	,536	,529	3,084
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Pada Tabel 4.23 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,536 atau setara dengan 53,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 53,6% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R sebesar 0,732 menunjukkan tingkat hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Jika merujuk pada klasifikasi interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,70 – 0,799, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.



**c. Moderate Regression Analysis (MRA)**

**TABEL 4. 24 HASIL UJI MODERATE REGRESSION ANALYSIS**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	35,123	28,901		1,215	,229
	Beban Kerja	,167	,554	,240	,302	,764
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Pada tabel 4.24 disajikan hasil analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat efek moderasi dari variabel motivasi kerja terhadap hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Analisis ini dilakukan dengan menambahkan variabel interaksi (beban kerja x Motivasi Kerja atau XZ) kedalam model regresi, dan pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (*Sig*) dari variabel interaksi tersebut.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel, nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi XZ adalah 0,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,764. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel interaksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya, tidak terdapat efek moderasi dari variabel motivasi kerja terhadap pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis H02 diterima, dan hipotesis Ha2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, motivasi kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

TABEL 4. 25 NILAI R SQUARE MODERATE REGRESSION

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,739 <sup>a</sup>	,546	,525	3,097	1,949
a. Predictors: (Constant), XZ, Motivasi Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

ANALYSIS(MRA)

Diketahui pada Tabel 4.25 bahwa setelah dilakukan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), sumbangan efektif dari variabel beban kerja, motivasi kerja dan interaksi antara keduanya terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,546 atau 54,6%. Jika dibandingkan dengan model awal yang hanya melibatkan beban kerja, terdapat peningkatan nilai R Square.

Namun, peningkatan tersebut bukan disebabkan oleh adanya efek moderasi, melainkan karena penambahan variabel dalam model regresi. Hal ini terjadi karena nilai signifikansi dari interaksi antara beban kerja dan motivasi kerja (XZ) menunjukkan hasil yang tidak signifikan ( $\text{Sig.} = 0,764 > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat diduga bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini berperan sebagai prediktor biasa, bukan sebagai moderator.

### c. Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja

TABEL 4. 26 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	23,077	2,808		8,217	,000
	Motivasi Kerja	,510	,059	,732	8,661	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Untuk mengidentifikasi jenis moderasi dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji regresi linier sederhana yang kedua antara variabel Motivasi Kerja terhadap hasil kepuasan kerja. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel 4.26, di mana diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, koefisien regresi motivasi belajar sebesar 0,510 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi belajar akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,510 satuan. Nilai Beta sebesar 0,732 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi belajar dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori kuat dan positif.

TABEL 4. 27 NILAI R SQUARE Z TERHADAP Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,529	3,084
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Berdasarkan Tabel 4.27, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan 53,6% variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Nilai R sebesar 0,732 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara motivasi belajar dan

kepuasan kerja berada pada kategori kuat, karena berada dalam rentang koefisien korelasi antara 0,60 – 0,799.

Dalam penelitian ada 4 jenis katagori variabel moderator sebagai berikut:

Pengaruh Langsung	Pengaruh Moderasi	
	<b>(XYZ) Tidak Signifikan</b>	<b>(XYZ) Signifikan</b>
<b>(YZ) Tidak Signifikan</b>	Homologiser Moderasi	Pure Moderasi
<b>(YZ) Signifikan</b>	Predictor/independent	Quasi Moderasi

- 1) Jika dalam uji model 3 (YZ) terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan dalam pengujian MRA juga tidak signifikan, maka itu menunjukkan bahwa jenis moderasinya adalah homologiser moderasi.
- 2) Jika dalam uji model 3 (YZ) terdapat pengaruh yang signifikan tetapi dalam uji MRA tidak signifikan, maka variabel tersebut hanya berperan sebagai prediktor atau variabel independen.
- 3) Jika dalam uji model 3 (YZ) terdapat pengaruh yang tidak signifikan tetapi dalam uji MRA signifikan, maka jenis moderasinya adalah pure atau murni moderasi.
- 4) Jika dalam uji model 3 (YZ) terdapat pengaruh yang signifikan dan dalam uji MRA juga signifikan, maka jenis moderasinya disebut quasi moderasi atau moderasi semu.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (Z), berperan sebagai prediktor dalam hubungan antara beban kerja (X) dan kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier kedua (ZY) yang menunjukkan pengaruh signifikan, namun pada uji *moderated regression analysis* (XYZ) tidak ditemukan adanya efek moderasi dari variabel motivasi kerja terhadap hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, dalam

penelitian ini, motivasi kerja tidak berfungsi sebagai variabel moderator, melainkan hanya sebagai variabel independen atau prediktor.

## 5. Sumbangan Efektif

Untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan efektif dari masing-masing aspek yang membentuk suatu variabel, diperlukan perhitungan sumbangan efektif. Perhitungan ini dilakukan dengan membandingkan skor masing-masing aspek terhadap total skor keseluruhan variabel yang bersangkutan.

### a. Sumbangan Efektif Aspek Beban Kerja

Variabel beban kerja terbagi menjadi tiga aspek yaitu beban usaha, beban waktu dan beban mental. Hasil perhitungan sumbangan efektif pada setiap aspek beban kerja sebagai berikut:

Beban Usaha	:	$\frac{592}{3166}$	X 100 % = 19 %
Beban Waktu	:	$\frac{1366}{3166}$	X 100 % = 43%
Beban Mental	:	$\frac{1202}{3166}$	X 100 % = 38%

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa presentase sumbangan terbesar berasal dari aspek beban waktu sebesar 43%, disusul oleh aspek beban mental sebesar 38%, dan aspek beban usaha memberikan kontribusi sebesar 19%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek beban waktu memiliki peran yang dominan dalam membentuk variabel beban kerja dibandingkan aspek lainnya.

### b. Sumbangan Efektif Aspek Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Luthans, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap penilaian atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Hasil perhitungan sumbangan efektif pada setiap aspek variabel kompensasi sebagai berikut:

Pekerjaan Itu Sendiri	: $\frac{331}{3161}$	X 100 % = 10%
Gaji	: $\frac{96118}{3161}$	X 100 % = 31%
Promosi	: $\frac{573}{3161}$	X 100 % = 18%
Pengawasan Atasan	: $\frac{985}{3161}$	X 100 % = 32%
Rekan Kerja	: $\frac{211}{3161}$	X 100 % = 6%

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa persentase sumbangan efektif terbesar dari pengawasan atasan yaitu sebesar 32%, kemudian disusul oleh gaji yaitu sebesar 31%, diikuti oleh aspek promosi sebesar 18%, sementara itu pada aspek pekerjaan itu sendiri menyumbang sebanyak 10% dan aspek rekan kerja menyumbang sebanyak 6% terhadap keseluruhan variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan aspek pengawasan atasan yang memiliki peran dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja dibandingkan aspek lainnya.

### c. Sumbangan Efektif Aspek Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh McClelland yaitu aspek kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Hasil perhitungan sumbangan efektif pada setiap aspek variabel kompensasi sebagai berikut:

$$\begin{array}{lcl} \text{Kebutuhan Berprestasi} & : & \frac{1623}{3787} \quad \times 100 \% = 42\% \\ \\ \text{Kebutuhan Afiliasi} & : & \frac{1239}{3787} \quad \times 100 \% = 32\% \\ \\ \text{Kebutuhan Kekuasaan} & : & \frac{1137}{3787} \quad \times 100 \% = 30\% \end{array}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa presentase sumbangan efektif terbesar berasal dari aspek kebutuhan berprestasi 42%, diikuti oleh aspek kebutuhan afiliasi 32%, dan kebutuhan kekuasaan menyumbang sebesar 30%. Hal ini menunjukkan aspek kebutuhan berprestasi memiliki peran dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja dibandingkan aspek lainnya.

## E. PEMBAHASAN

### 1. Tingkat Beban Kerja pada Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin

Hasil analisis deskriptif dari 67 responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin berada pada kategori beban kerja sedang, yaitu sebanyak 52 orang atau 77,61%. Sebanyak 14 orang (20,90%) berada pada kategori rendah, dan hanya 1 orang (1,49%) yang termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menggambarkan bahwa persepsi mayoritas pegawai terhadap beban kerja masih dalam taraf wajar, namun ada

indikasi kelebihan beban pada sebagian kecil individu, yang perlu mendapatkan perhatian organisasi.

Beban kerja dalam penelitian ini terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu: beban waktu (43%), beban mental (38%), dan beban usaha fisik (19%). Dimensi beban waktu menjadi yang paling dominan, mengindikasikan bahwa tekanan terhadap durasi penyelesaian tugas dan tumpukan pekerjaan menjadi masalah utama di lingkungan kerja ini. Beban waktu yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan efisiensi kerja.<sup>9</sup> Penelitian serupa oleh Wahyuni dan Mulyani juga menyebutkan bahwa beban waktu berlebih pada pegawai instansi pemerintah mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan publik dan menurunkan kepuasan kerja.<sup>10</sup>

Aspek beban mental yang juga tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan pegawai mengandung unsur kognitif dan tanggung jawab tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Widiastuti dan Rahmawati yang menunjukkan bahwa tekanan psikologis akibat target kerja, multitasking, dan tanggung jawab sosial dapat meningkatkan stres kerja.<sup>11</sup> Beban mental yang berkelanjutan juga berpotensi menyebabkan gangguan psikosomatik dan burnout.<sup>12</sup>

Beban fisik meskipun terendah (19%) tetap tidak dapat diabaikan. Dalam penelitian oleh Damayanti dan Purwanto, disebutkan bahwa kelelahan fisik akibat

---

<sup>9</sup> A. S Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI Press, 2012).273

<sup>10</sup> N Wahyuni, D., & Mulyani, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1) (2021). 47

<sup>11</sup> N. Widiastuti, S., & Rahmawati, "Beban Mental dan Kinerja Pegawai," *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(2) (2020). 106

<sup>12</sup> F Arifin, M., & Kurnia, "Analisis Dampak Burnout Akibat Beban Mental Pada Pegawai Pemerintah," *Jurnal Psikologi Kerja* 10(1) (2022). 24



aktivitas rutin administratif atau pengawasan lapangan dapat berdampak terhadap performa kerja dan kesehatan jangka panjang.<sup>13</sup> Hal ini diperkuat oleh studi Nugraha dan Putri yang mengungkapkan bahwa ketidaksesuaian antara kapasitas fisik pegawai dengan tuntutan kerja fisik akan meningkatkan risiko cedera kerja.<sup>14</sup>

Penelitian lain oleh Yusuf dan Hadi menunjukkan bahwa di lingkungan kerja sektor publik, tingginya beban kerja sering terjadi karena distribusi kerja yang tidak seimbang, minimnya pelatihan SDM, dan kurangnya koordinasi antarbagian.<sup>15</sup> Sementara itu, studi oleh Sulistyowati dan Prasetya juga menunjukkan bahwa keberadaan sistem target kinerja dan sistem pelaporan elektronik yang kompleks sering menjadi penyebab utama meningkatnya beban mental dan waktu.<sup>16</sup>

Lebih lanjut, studi oleh Amelia dan Hartono mengungkapkan bahwa beban kerja pada sektor pemerintahan seringkali tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga administratif dan seremonial, yang berkontribusi terhadap perasaan kelelahan tanpa peningkatan produktivitas yang berarti.<sup>17</sup> Dalam teori ergonomi kerja yang dikemukakan oleh Kroemer dan Grandjean (1997), beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja dapat menyebabkan efek negatif seperti kelelahan, stres, dan

---

<sup>13</sup> A Damayanti, T., & Purwanto, "Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Kesehatan Pegawai," *Jurnal Kesehatan Kerja* 5(3) (2021). 78

<sup>14</sup> E Nugraha, D., & Putri, "Risiko Kerja Akibat Beban Fisik," *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*, 7(2) (2020).35

<sup>15</sup> P. Yusuf, H., & Hadi, "Distribusi Kerja Tidak Merata pada Pegawai Pemerintah Daerah," *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2) (2023).121

<sup>16</sup> A Sulistyowati, R., & Prasetya, "Analisis Sistem Pelaporan Elektronik Dan Beban Mental" *Jurnal Teknologi Administrasi* 5(1 (2022). 70

<sup>17</sup> R Amelia, S., & Hartono, "Pengaruh Beban Kerja Seremonial Dalam Birokrasi Kepemerintahan Terhadap Loyalitas Kerja" *Jurnal Reformasi Birokrasi* 4(1) (2022). 90

penurunan kepuasan kerja.<sup>18</sup> Oleh karena itu, manajemen beban kerja tidak hanya penting dari sisi efisiensi, tetapi juga dari perspektif kesejahteraan pegawai dan keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin umumnya tergolong sedang, dengan dimensi beban waktu dan mental sebagai penyumbang terbesar. Meskipun beban kerja belum mencapai tahap kronis, penting bagi organisasi untuk segera melakukan evaluasi terhadap sistem distribusi kerja, penyusunan target yang realistis, serta penyediaan dukungan psikologis agar beban kerja tidak berkembang menjadi faktor risiko yang menurunkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

## **2. Tingkat Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, ditemukan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 59 orang atau 88,1%, berada pada kategori kepuasan kerja tinggi. Sementara itu, sebanyak 8 orang atau 11,9% merasa puas sedang terhadap pekerjaannya, dan tidak ada yang berada pada kategori kepuasan kerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, lingkungan kerja, maupun dukungan yang diberikan oleh organisasi.

---

<sup>18</sup> E Kroemer, K. H. E., & Grandjean, *Fitting the Task to the Human* (London: Taylor & Francis, 1997). 175

Secara teoritis, kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosional yang menyenangkan yang diperoleh seseorang sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya.<sup>19</sup> Dalam penelitian ini, aspek pengawasan atasan menjadi faktor dengan kontribusi terbesar yaitu sebesar 32%, disusul oleh gaji (31%), promosi (18%), pekerjaan itu sendiri (10%), dan rekan kerja (6%). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal serta struktur penghargaan formal masih menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja.

Temuan ini konsisten dengan Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa pengawasan atasan dan gaji merupakan dua aspek terpenting dalam mempengaruhi kepuasan kerja.<sup>20</sup> Sementara itu, Koesmono menemukan bahwa gaya kepemimpinan atasan yang partisipatif dan suportif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.<sup>21</sup> Penelitian oleh Marlina dan Wirawan juga mengungkapkan bahwa pengawasan atasan yang adil dan transparan meningkatkan kepercayaan pegawai dan berdampak langsung pada kepuasan kerja.<sup>22</sup> Selain itu, studi dari Wahyuni dan Surya menyatakan bahwa gaji yang adil dan kompetitif mempengaruhi loyalitas pegawai sektor publik secara signifikan.<sup>23</sup>

Sementara itu, promosi sebagai bentuk pengembangan karier turut menjadi penyumbang kepuasan kerja. Menurut Mondy dan Martocchio, promosi yang transparan berbasis prestasi mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan

---

<sup>19</sup> Luthans, *Organizational Behavior*. 67

<sup>20</sup> Robbins, S. P., & Judge. 143

<sup>21</sup> T. H Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2) (2006).

<sup>22</sup> H Marlina, L., & Wirawan, "Pengawasan Atasan dan Kepuasan Pegawai," *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(2) (2021).

<sup>23</sup> A. Wahyuni, T., & Surya, "Pengaruh Gaji Dan Loyalitas Pegawai Pemerintah Terhadap Beban Kerja " *Jurnal Kebijakan Publik* 7(1) (2018).

kinerja.<sup>24</sup> Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Yusran dan Susilawati, yang menunjukkan bahwa kesempatan promosi yang jelas meningkatkan kepuasan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.<sup>25</sup>

Pekerjaan itu sendiri juga memiliki kontribusi meskipun lebih kecil, namun tetap penting. Pegawai akan merasa puas apabila merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya bermakna, menantang, dan sesuai dengan kemampuan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Damayanti dan Suryana, yang menunjukkan bahwa makna dan variasi dalam pekerjaan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan intrinsik.<sup>26</sup> Aspek terakhir, yakni hubungan dengan rekan kerja, meskipun hanya menyumbang 6%, tetap esensial. Penelitian oleh Supriyanto dan Budiarto mengungkapkan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan suportif antarpegawai berkontribusi terhadap suasana kerja yang nyaman dan menurunkan tingkat stres kerja.<sup>27</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin berada dalam kategori cukup memadai, dengan faktor pengawasan atasan dan gaji sebagai pendorong utama. Meskipun aspek lain seperti promosi dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang lebih kecil, optimalisasi seluruh aspek ini secara bersamaan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh dan berkelanjutan.

---

<sup>24</sup> J. J. Mondy, R. W., & Martocchio, *Human Resource Management*, 10th ed (Prentice Hall). (2008) 207

<sup>25</sup> D. Yusran, A., & Susilawati, "Hubungan Antara Kesempatan Promosi Dan Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai " *Jurnal Sumber Daya Manusia* 9(2) (2020).

<sup>26</sup> T Damayanti, R., & Suryana, "Pengaruh Variasi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Intrinsik Pegawai PT. Air Minum X" *Jurnal Psikologi Indonesia* 6(10) (2019).

<sup>27</sup> M Supriyanto, A., & Budiarto, "Hubungan Rekan Kerja Dan Kepuasan kerja Pada Pegawai PT, Sinar Mas" *Jurnal Ilmu Sosial* 12(2) (2020).

### **3. Tingkat Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori tinggi, yaitu sebanyak 66 orang atau 98,5%. Sementara itu, 1 orang atau 1,5% merasakan motivasi kerja sedang, dan tidak ada responden yang menunjukkan motivasi kerja rendah. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya tingkat motivasi kerja tersebut menunjukkan adanya semangat, komitmen, serta keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal dan mencapai hasil kerja yang baik

Dalam kajian teori, motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja.<sup>28</sup> Dalam penelitian ini, aspek kebutuhan berprestasi menyumbang kontribusi terbesar terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 42%, diikuti oleh kebutuhan afiliasi sebesar 32% dan kebutuhan akan kekuasaan 30%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dan keinginan untuk berhasil merupakan dorongan utama bagi para pegawai.

Penelitian terdahulu oleh Sari dan Iswanto menyebutkan bahwa motivasi berprestasi menjadi faktor paling dominan dalam mendorong kinerja dan semangat kerja pada instansi pemerintah.<sup>29</sup> Sementara itu, Putra dan Wahyuni menemukan

---

<sup>28</sup> McClelland. 48

<sup>29</sup> H. Sari, D. A., & Iswanto, "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Kinerja ASN* 3(1) (2019).

bahwa motivasi afiliasi berperan penting dalam membangun kerja tim dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.<sup>30</sup> Kebutuhan akan kekuasaan, meskipun cenderung personal, ternyata juga berkontribusi dalam menciptakan orientasi karier dan kepuasan pribadi dalam konteks organisasi.<sup>31</sup>

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil studi Fatimah dan Ramli, yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja dan efikasi diri pegawai di lingkungan pemerintahan.<sup>32</sup> Sedangkan penelitian oleh Rachmawati dan Santoso menyatakan bahwa kebutuhan afiliasi memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat hubungan sosial yang sehat di tempat kerja.<sup>33</sup> Penelitian dari Lestari dan Amin juga menegaskan bahwa kebutuhan akan kekuasaan dapat mendorong pegawai untuk terus berkembang dan menunjukkan kepemimpinan dalam unit kerjanya.<sup>34</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin berada dalam tingkat tinggi, dengan kebutuhan berprestasi sebagai aspek dominan. Untuk meningkatkan motivasi kerja secara menyeluruh, organisasi perlu mendesain sistem penghargaan, tantangan kerja, dan suasana kolaboratif yang dapat memenuhi ketiga kebutuhan utama tersebut.

---

<sup>30</sup> N Putra, B., & Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Afiliasi Terhadap Kolaborasi Pegawai Pada Perusahaan X" *Jurnal Psikologi Publik* 5(2) (2020).

<sup>31</sup> S Mulyadi, T., & Widodo, "Pengaruh Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Orientasi Karier Pada Karyawan Pabrik Roti Gandum," *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 14(2) (2022).

<sup>32</sup> A Fatimah, N., & Ramli, "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri," *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(1) (2022).

<sup>33</sup> R Rachmawati, A., & Santoso, "Analisis Dampak Kebutuhan Afiliasi Dengan Rasa Memiliki Pada Karyawan PT. Sari Wedang," *Jurnal Organisasi Dan Kepemimpinan* 6(1) (2021).

<sup>34</sup> M Lestari, H., & Amin, "Hubungan Kebutuhan Kekuasaan Dan Kepemimpinan Fungsional Pada Pegawai Perusahaan X" *Jurnal SDM Pemerintahan* 8(2) (2020).

#### **4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{o1}$ ) ditolak. Secara statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,510 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,510 satuan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap karyawan. Dalam konteks organisasi publik seperti instansi pemerintahan, beban kerja yang terstruktur, menantang, dan sesuai kapasitas pegawai justru dapat memberikan kontribusi terhadap terciptanya rasa puas dalam menjalankan tugas.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,536 menunjukkan bahwa 53,6% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, sedangkan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, sistem promosi, dan kondisi lingkungan kerja. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,732 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara beban kerja dengan kepuasan kerja, berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang menempatkan nilai antara 0,70–0,799 dalam kategori hubungan kuat.

Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rizki et al. yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya ketika beban kerja dianggap melebihi kapasitas individu tanpa adanya dukungan dan kompensasi yang memadai.<sup>35</sup> Dalam penelitian Purbaningrat et al. ditemukan bahwa tingginya beban kerja merupakan salah satu pemicu utama stres kerja yang berdampak langsung pada rendahnya kepuasan kerja pegawai.<sup>36</sup> Hal ini juga didukung oleh Marwati dan Hendrawanyang menyebutkan bahwa ketidakseimbangan dalam pembagian kerja menjadi faktor penyebab ketidakpuasan kerja di lingkungan birokrasi.<sup>37</sup>

Namun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu memberikan dampak negatif. Hermingsih dan Purwanti dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja apabila pegawai memiliki otonomi dalam mengatur ritme dan metode kerjanya.<sup>38</sup> Rahayu dan Sulaiman juga menyatakan bahwa ketika persepsi terhadap pembagian kerja dinilai adil dan disertai dengan penghargaan atas usaha pegawai, maka beban kerja dapat dipersepsi sebagai tantangan yang membangun, bukan sebagai tekanan.<sup>39</sup>

Konsep ini diperkuat oleh teori “*challenge stressors*”, yang menyebutkan bahwa stres kerja tidak selalu bersifat destruktif. Dalam situasi tertentu, tekanan

---

<sup>35</sup> et al Rizki, H. M., “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(1) (2023).

<sup>36</sup> et al Purbaningrat, P., *Stres Akibat Beban Kerja di Lembaga Publik*, 2015, 5(3).

<sup>37</sup> & Hendrawan Marwati, S., “Pembagian Kerja dan Kepuasan Pegawai Birokrasi,” *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 4(1) (2019).

<sup>38</sup> T Hermingsih, S., & Purwanti, “Pengaruh Kendali Kerja terhadap Persepsi Beban Kerja,” *Jurnal Manajemen Kinerja* 6(2) (2020).

<sup>39</sup> D Rahayu, A., & Sulaiman, “Pembagian Beban Kerja dan Motivasi Pegawai,” *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 9(1) (2021).



kerja yang dianggap sebagai tantangan justru dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karena individu merasa terdorong untuk berkembang dan mencapai target yang lebih tinggi. Wahyuni dan Kurniawati juga menegaskan bahwa tekanan kerja tanpa dukungan organisasi dapat menimbulkan persepsi negatif terhadap pekerjaan, sedangkan dukungan atasan dan kolega mampu memediasi dampak negatif tersebut.<sup>40</sup>

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, temuan ini tampak berbeda dengan indikasi permasalahan yang diperoleh pada studi pendahuluan. Perbedaan antara temuan studi pendahuluan dan hasil penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara ilmiah berdasarkan perbedaan pendekatan yang digunakan. Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara bersifat eksploratif untuk memperoleh gambaran awal mengenai potensi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja. Temuan pada tahap ini tidak dimaksudkan untuk mewakili kondisi keseluruhan pegawai, melainkan sebagai indikasi awal berdasarkan pengalaman dan persepsi individu tertentu dalam konteks kerja tertentu.

Sementara itu, hasil penelitian kuantitatif diperoleh melalui pengumpulan data menggunakan instrumen terstandar yang melibatkan seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, sehingga mencerminkan kondisi umum secara kolektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja pegawai berada pada kategori sedang dan kepuasan kerja berada pada kategori

---

<sup>40</sup> E Wahyuni, A., & Kurniawati, "Tekanan Kerja dan Kepuasan Pegawai," *Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia*, 12(1).

tinggi, yang mengindikasikan bahwa secara umum walaupun pegawai memiliki beban kerja yang cukup menantang tetapi kondisi tersebut tidak menurunkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, temuan studi pendahuluan dan hasil penelitian tidak bersifat saling bertentangan, melainkan saling melengkapi. Studi pendahuluan berfungsi sebagai dasar identifikasi fenomena awal, sedangkan hasil penelitian memberikan gambaran empiris mengenai kondisi umum beban kerja dan kepuasan pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa adanya persepsi awal mengenai beban kerja sebagai tekanan tidak selalu mencerminkan kondisi kerja secara keseluruhan. Setelah dianalisis secara komprehensif, beban kerja yang dihadapi pegawai ternyata masih berada dalam batas yang dapat dikelola dan tidak menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor pengelolaan beban kerja, dukungan organisasi, serta kemampuan adaptasi pegawai berperan penting dalam membentuk persepsi dan pengalaman kerja yang lebih positif.

Dengan demikian, berdasarkan temuan empiris dalam penelitian ini dan didukung oleh berbagai studi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, baik sebagai faktor pendorong maupun penghambat. Beban kerja yang realistis, terdistribusi secara adil, dan dikelola dengan pendekatan yang tepat dapat memberikan efek positif terhadap semangat kerja, produktivitas, serta kepuasan pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja disesuaikan dengan kapasitas dan kondisi pegawai, serta didukung oleh sistem kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja yang tersedia.

### **5. Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA), diketahui bahwa terdapat peningkatan nilai R-squared dari 49,5% menjadi 54,6% setelah variabel interaksi antara beban kerja dan motivasi kerja dimasukkan ke dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa secara teori, motivasi kerja memberikan kontribusi tambahan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Namun demikian, nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi (XZ) sebesar 0,167 dengan nilai signifikansi 0,764 ( $> 0,05$ ), menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak terbukti berperan sebagai moderator yang signifikan secara statistik dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Secara teoritis, peran motivasi kerja sebagai moderator sejalan dengan teori McClelland yang menyatakan bahwa motivasi individu dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.<sup>41</sup> Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung melihat beban kerja sebagai tantangan yang perlu diselesaikan, bukan sebagai tekanan. Dengan demikian, motivasi dapat bertindak sebagai pelindung psikologis yang membantu individu tetap merasa puas terhadap pekerjaannya meskipun dihadapkan pada beban kerja yang tinggi.

---

<sup>41</sup> McClelland.107

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung peran moderasi dari motivasi kerja. Widiastuti et al. menemukan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan kinerja.<sup>42</sup> Penelitian oleh Fitriyani dan Sugiharto pada pegawai instansi pemerintah menunjukkan bahwa motivasi tinggi memungkinkan individu tetap memiliki kepuasan kerja yang baik walaupun menghadapi beban kerja yang berat.<sup>43</sup> Hermawan dan Adawiyah juga membuktikan bahwa motivasi kerja memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja pegawai, yang secara tidak langsung mencerminkan bahwa motivasi juga dapat memperkuat hubungan positif antara beban kerja dan hasil kerja yang dirasakan, termasuk kepuasan kerja.<sup>44</sup>

Penelitian Yuliana dan Wibowo menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.<sup>45</sup> Artinya, individu dengan motivasi tinggi lebih mampu mengatasi tekanan yang muncul akibat beban kerja, sehingga tetap dapat mempertahankan perasaan puas dalam menjalani tugasnya. Hal serupa ditemukan oleh Iswanti dan Sulistyowati, yang menemukan bahwa motivasi kerja mampu mengimbangi pengaruh negatif dari ketidakadilan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.<sup>46</sup> Penelitian Saputra dan Pratiwi

---

<sup>42</sup> et al Widiastuti, L., "Moderasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai: Studi Empiris pada Instansi Pemerintah Daerah," *Jurnal Dinamika Sumber Daya Manusia*, 7(2) (2022).

<sup>43</sup> D. Fitriyani, R., & Sugiharto, "Peran Moderasi Motivasi dalam Hubungan Beban dan Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik," *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 8(1) (2020).

<sup>44</sup> R Hermawan, I., & Adawiyah, "Moderasi Motivasi pada Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Pegawai di Lembaga Pemerintah Nonkementerian," *Jurnal Sumber Daya Manusia Profesional*, 6(2) (2021).

<sup>45</sup> B Yuliana, E., & Wibowo, "Motivasi dan Stres Kerja: Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Daerah," *Jurnal Manajemen Publik*, 10(2) (2019).

<sup>46</sup> Y Iswanti, A., & Sulistyowati, "Motivasi Kerja dan Ketidakadilan Organisasi: Analisis Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan*, 5(3) (2020).

menambahkan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, di mana kinerja yang meningkat akibat motivasi tinggi turut berdampak pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.<sup>47</sup>

Namun demikian, tidak semua hasil penelitian mendukung peran moderasi motivasi kerja. Gunawan dan Sunarsi menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, namun tidak terbukti memoderasi hubungan antara insentif dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen, melainkan sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerja.<sup>48</sup> Hermingsih dan Purwanti juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan manufaktur. Salah satu penyebabnya adalah tingkat motivasi yang tidak cukup kuat untuk mengatasi tekanan akibat tingginya beban kerja dalam lingkungan kerja yang keras dan berorientasi target.<sup>49</sup>

Penelitian Sembiring dan Marpaung turut mengonfirmasi bahwa motivasi kerja hanya berfungsi sebagai prediktor langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja, tanpa efek interaksi yang signifikan.<sup>50</sup> Sementara itu, dalam beberapa penelitian lain seperti oleh Widodo dan Kurniawati, meskipun motivasi dan beban kerja sama-sama memengaruhi kepuasan kerja, hubungan interaktif di antara

---

<sup>47</sup> I Saputra, H., & Pratiwi, "Motivasi Sebagai Penguat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Psikologi Kinerja*, 9(1) (2021).

<sup>48</sup> D Gunawan, F., & Sunarsi, "Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderator," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*, 8(3) (2021).

<sup>49</sup> Hermingsih, S., & Purwanti.

<sup>50</sup> B Sembiring, A., & Marpaung, "Motivasi sebagai Prediktor Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2) (2019).

keduanya tidak terbukti secara statistik. Temuan ini memperlihatkan bahwa peran moderasi motivasi kerja tidak bersifat universal, melainkan kontekstual bergantung pada lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan struktur insentif yang berlaku.<sup>51</sup>

Dengan demikian, meskipun terdapat indikasi bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, hasil dari penelitian ini belum dapat dikatakan signifikan secara statistik karena tidak adanya laporan nilai signifikansi dari interaksi variabel. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan analisis dan menggunakan desain pengukuran yang lebih rinci terhadap variabel motivasi, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kondisi kerja yang mungkin turut memengaruhi peran motivasi sebagai moderator. Selain itu, penggunaan pendekatan campuran (*mixed method*) juga dapat membantu menjelaskan dimensi psikologis dari motivasi kerja secara lebih mendalam dalam kaitannya dengan beban dan kepuasan kerja.

## **F. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan secara langsung, peneliti menyadari bahwa terdapat sejumlah keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil dan interpretasi penelitian ini. Beberapa keterbatasan dimaksud dijelaskan sebagai berikut:

---

<sup>51</sup> L Widodo, D., & Kurniawati, “Hubungan Antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1) (2020).

1. Peneliti hanya menguji variabel motivasi kerja sebagai variabel moderator, padahal terdapat kemungkinan variabel lain seperti stres kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, yang lebih relevan dalam memperkuat hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.
2. Kemungkinan adanya ketidakakuratan jawaban responden akibat kurangnya pemahaman, ketidakterbukaan, atau keterbatasan pilihan jawaban dalam kuesioner yang belum sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja sebenarnya di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin