

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran umum Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Kedudukan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, untuk selanjutnya disingkat (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan berdasarkan dengan adanya situasi Perubahan Nomenklatur sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada tanggal 6 Desember 2016 dan mulai efektif berjalan terhitung 8 April 2022 maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kab. Labuhanbatu Selatan berubah menjadi Badan Keuangan dan Aset Daerah atau disingkat (BKAD) merupakan Badan Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki Kebijakan sebagai berikut, “Melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dan kewenangan otonomi daerah di bidang pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

Adapun visi dan Misi Badan Keuangan Dan Aset Daerah

VISI

"Labuhanbatu Selatan Yang Semakin Modern"

MISI

Labuhanbatu Selatan yang Transformasi tata kelola pemerintahannya memberikan pelayanan prima dan memiliki birokrasi yang bersih, lincah, serta responsif

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan ketiga atas peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan terdiri dari :

A. Badan;

B. Sekretariat, terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum dan Penatausaha Keuangan

C. Bidang Akuntansi dan Pelaporan, terdiri dari :

1. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Belanja.

2. Sub Bidang Verifikasi dan Pelaporan;

D. Bidang Anggaran, terdiri dari :

1. Sub Bidang Penyusunan Anggaran;

2. Sub Bidang Evaluasi dan Pengendalian Anggaran;

E. Bidang Pengelolaan Aset Daerah, terdiri dari:

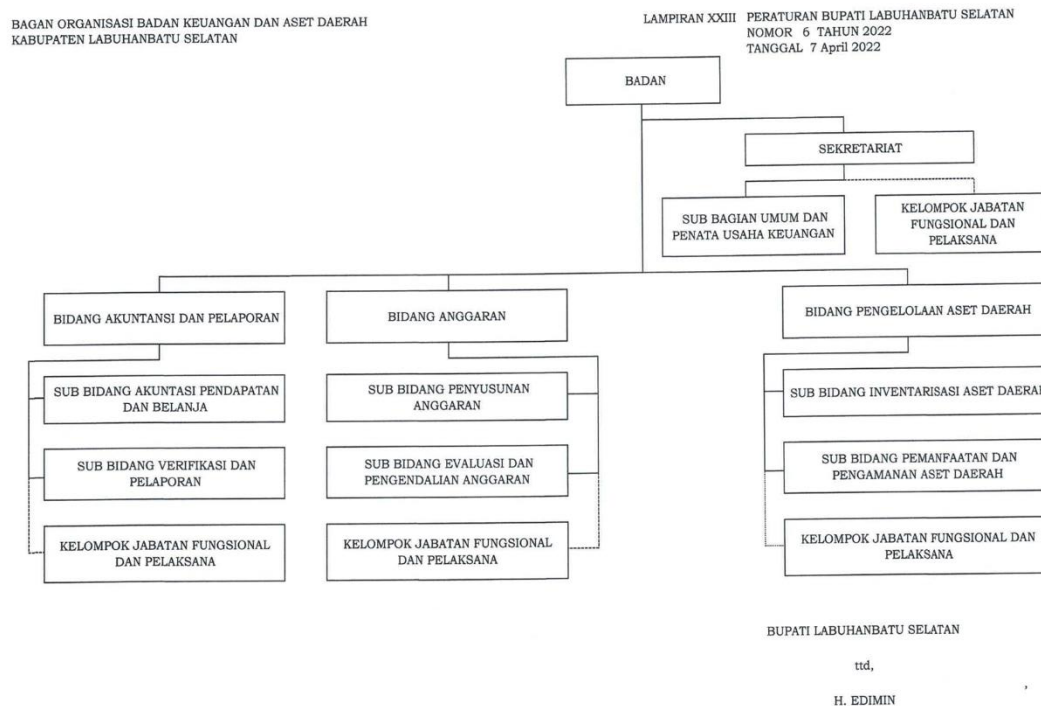
1. Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan Ast Daerah;

2. Sub Bidang Inventarisasi Aset Daerah

F. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Struktur Organisasi dan Tata

Kerja BKAD Kabupaten Labuhanbatu Selatan di bawah ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.2 Analisis Deskriptif

4.1.2.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, 34 orang pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan diidentifikasi sebagai responden berdasarkan beberapa karakteristik. Hasilnya menunjukkan bahwa data responden

diklasifikasikan berdasarkan beberapa karakteristik, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

4.1.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
Laki-laki	19	55,9
Wanita	15	44,1
Total	34	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden laki-laki adalah 67,7% dan wanita adalah 19,4%, masing-masing, menurut Tabel 4.1.

4.1.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	PR	Persentase	LK	Persentase
20-30	-		1	2,9
31-40	7	20,6	7	20,6
41-50	8	23,5	11	32,4
Jumlah	34			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden berusia 20–30 tahun terdiri hanya 1 orang laki-laki atau 2,9%, usia 31–40 tahun terdiri dari 7 orang perempuan atau 20,6% dan 7 orang laki-laki atau 20,6%, dan usia 41–49 tahun terdiri dari 8 orang perempuan atau 23,5% dan 11 orang laki-laki atau 32,4%.

4.1.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	PR	Persentase	LK	Persentase
SMA	2	5,9	3	8,8
D1-D3		0,0	2	5,9
S1	10	29,4	13	38,2
S2	2	5,9	2	5,9
Jumlah	34			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang perempuan atau 5,9% dan 3 orang laki-laki atau 8,8%, Diploma I-III hanya 1 orang laki-laki atau 5,9%, Strata Satu (S1) sebanyak 10 orang perempuan atau 29,4% dan 13 orang laki-laki atau 38,2%, dan sebanyak 2 orang perempuan atau 5,9% dan 2 orang laki-laki atau 5,9% yang memiliki pendidikan S2.

4.1.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	PR	Persentase	LK	Persentase
2-10 TAHUN	9	26,5	3	8,8
11-15 TAHUN	8	23,5	13	38,2
DIATAS 15 TAHUN	-		1	2,9
Jumlah	34			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Tabel 4.4 menunjukkan masa kerja dari 2-10 tahun terdiri dari 9 orang perempuan atau 26,5% dan 3 orang laki-laki atau 8,8%, untuk masa kerja 11-15 tahun terdiri dari 8 orang perempuan atau 23,5% dan 13 orang laki-laki atau 38,2% dan hanya 1 orang laki-laki atau 2,9% yang memiliki masa kerja diatas15 tahun.

4.2.2 Deskriptif Variabel

Dengan menggunakan distribusi frekuensi, karakteristik variabel akan dijelaskan. Menggambarkan data, mean (M), modus (Mo), median (Me), dan standar deviasi (SD) disajikan. Mean adalah rata-rata hitungan. Nilai tengah dari gugusan data yang telah diurutkan (disusun) mulai dari yang terkecil hingga yang terbesar dikenal sebagai modus, dan nilai tertinggi dalam kelompok data adalah modus. Standar deviasi, juga dikenal sebagai simpangan baku, adalah kumpulan atau ukuran standar penyimpangan dari reratanya. Hasil pengujian analisis deskriptif variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi

Statistics

		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kemampuan Kerja
N	Valid	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0
Mean		21.50	25.68	26.79	25.91
Std. Error of Mean		.274	.515	.508	.457
Median		21.00	25.50	28.00	26.00
Mode		21	24	30	24
Std. Deviation		1.600	3.002	2.962	2.667
Variance		2.561	9.013	8.775	7.113
Range		6	11	11	9
Minimum		18	19	19	21
Maximum		24	30	30	30
Sum		731	873	911	881

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

1. Variabel beban kerja (X_1): Hasil dari pernyataan variabel beban kerja (X_1) dengan jumlah sampel (N) 34 orang ditunjukkan dalam Tabel 4.5 di atas. Nilai rata-rata (M) adalah 21.50; nilai median (Me) adalah 21; nilai mode (Mo) adalah 21; nilai standar deviasi (SD) adalah 1.600; nilai rentang (R) adalah 6; nilai minimum (Min) adalah 18; dan nilai maksimum (Max) adalah 24.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2): Dalam jawaban butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2), yang terdiri dari 34 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 25.68; nilai median (Me) 25.50; nilai mode (Mo) 24; nilai standar deviasi (SD) 3.002; nilai rentang (R) 11; nilai minimum (Min) 19; dan nilai maksimum (Max) 30.
3. Variabel komitmen organisasi (Y): Ada nilai rata-rata (M) 26.79; nilai median (Me) 28; nilai mode (Mo) 30; nilai standar deviasi (SD) 2.962; nilai rentang (R) 11; nilai minimum (Min) 19; dan nilai maksimum (Max) 30..
4. Variabel kemampuan kerja (M): Dalam jawaban butir pernyataan variabel kemampuan kerja (M), yang terdiri dari 34 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 25.91; nilai median (Me) 26; nilai mode (Mo) 24; nilai standar deviasi (SD) 2.667; nilai rentang (R) 9; nilai minimum (Min) 21; dan nilai maksimum (Max) 30.

4.2.2.1 Kategori Frekuensi Beban Kerja (X_1)

Angket digunakan untuk mengukur variabel beban kerja (X_1), yang terdiri dari lima butir pernyataan dengan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dari lima butir pernyataan yang ada, skor tertinggi adalah 25 dan skor terendah adalah 5. Nilai kategori untuk variabel beban kerja adalah sebagai berikut: kategori tinggi, sedang, dan rendah

terdiri dari tiga kategori, dan nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi - skor terendah / jumlah kategori $((25-5)/3 = 6,7$ dibulatkan 7).

Tabel 4.6: Kategori Frekuensi Beban kerja

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	23.5	23.5	23.5
	Tinggi	26	76.5	76.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor jawaban tertinggi terhadap pertanyaan variabel beban kerja berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 26 orang dengan skor 76,5%; kategori sedang terdiri dari 8 orang dengan persentase 23,5%, dan kategori rendah tidak ada.

4.2.2.2 Kategori Frekuensi Lingkungan Kerja (X_2)

Angket digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X_2), yang terdiri dari enam pernyataan dengan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 6. Nilai kategori untuk variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut: kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi – skor terendah/jumlah kategori $(30-6/3 = 8)$.

Tabel 4.7: Kategori Frekuensi Lingkungan Kerja

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	14.7	14.7	14.7
	Tinggi	29	85.3	85.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel lingkungan kerja berada dalam kategori tinggi, dengan 29 responden dengan skor 85.3%; kategori sedang, memiliki 5 responden dengan skor 14.7%; dan kategori rendah tidak memiliki skor apa pun.

4.2.2.3 Kategori Frekuensi Komitmen Organisasi (Y)

Variabel komitmen organisasi (Y) diukur melalui angket, yang terdiri dari enam pernyataan yang masing-masing memiliki skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 6. Nilai kategori untuk variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut: kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi - skor terendah / jumlah kategori ($30-6/3 = 8$).

Tabel 4.8: Kategori Frekuensi Komitmen Organisasi

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	14.7	14.7	14.7
	Tinggi	29	85.3	85.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel komitmen organisasi berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 29 orang dengan skor 85.3%; kategori sedang, yang terdiri dari 5 orang dengan skor 14.7%; dan tidak ada respondeng dengan kategori rendah.

4.2.2.4 Kategori Frekuensi Kemampuan kerja (M)

Variabel kemampuan kerja (M) diukur melalui angket, yang terdiri dari lima pernyataan yang masing-masing memiliki skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan yang ada, skor tertinggi adalah 25 dan skor terendah adalah 5. Nilai kategori untuk variabel kemampuan kerja adalah sebagai berikut: Kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi – skor terendah/jumlah kategori ($25 - 5 / 3 = 6,7$ dibulatkan 7).

Tabel 4.9: Kategori Frekuensi Kemampuan Kerja

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	14.7	14.7	14.7
	Tinggi	29	85.3	85.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel kemampuan kerja berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 29 orang dengan skor 85,3%; kategori sedang terdiri dari 5 orang dengan skor 14,7%, dan tiak ada responden yang memiliki kategori rendah.

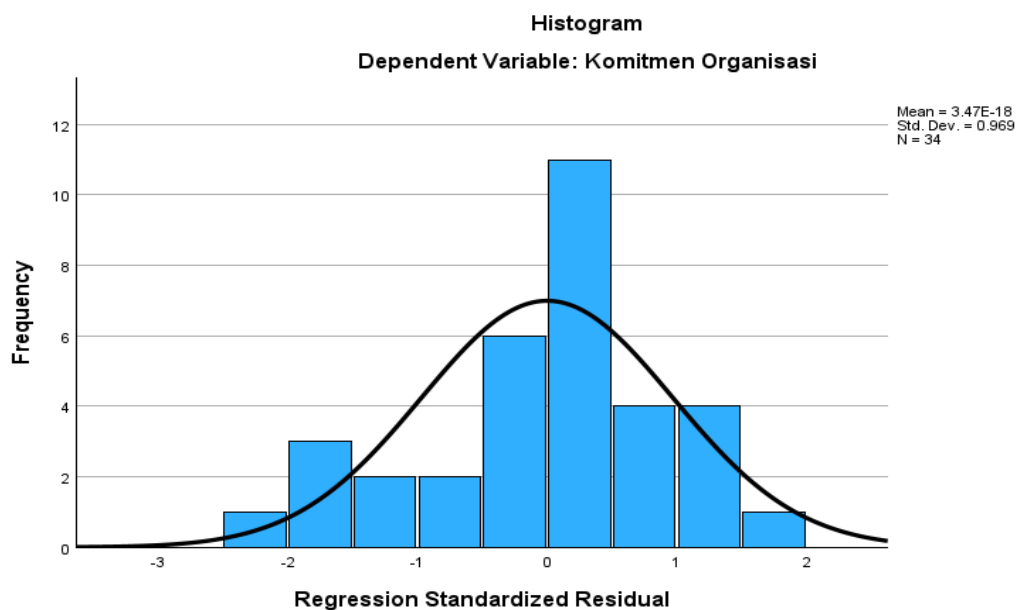
4.5. Hasil Analisis Statistik

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah suatu model sudah layak atau belum untuk di masukkan dalam penelitian. Model yang baik adalah model yang sudah memenuhi syarat berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual telah terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan grafik P-P plot dan uji Kolmogorov Smirnov.



Gambar 4.2. Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 grafik P-Plot menunjukkan bahwa data berada di sekitar garis diagonal dan membentuk pola yang mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 maka model memenuhi asumsi multikolinearitas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.949	1.011
	Lingkungan Kerja	.997	1.004

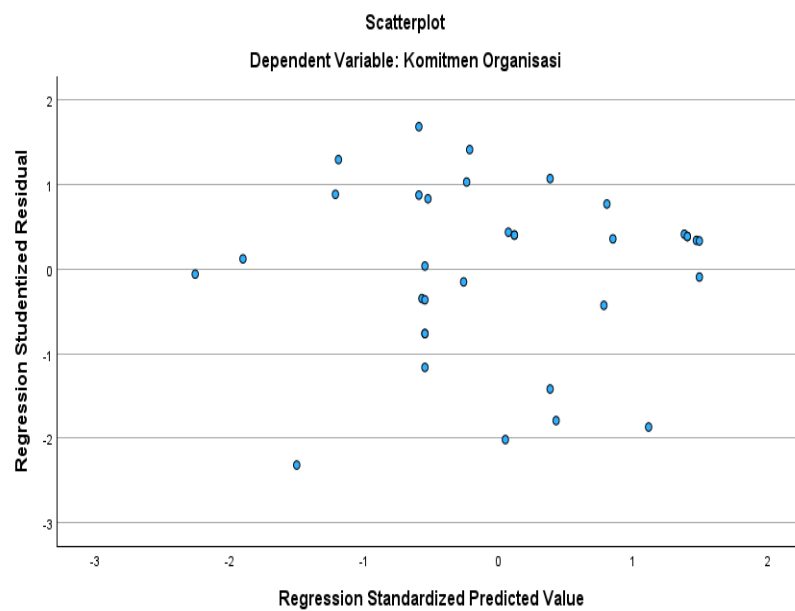
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Pada tabel 4.13 Pada kolom *Collinearity Statistics* menunjukkan nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , yang artinya bahwa tidak terjadi masalah multikolineritas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*.



Gambar 4.3. Scatterplot

Gambar 4.3. menunjukkan bahwa pola titik pada *scatterplot* menyebar di atas titik 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengidentifikasi bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi). Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.714	7.194		1.906	.066
	Beban Kerja (X ₁)	-.036	.278	-.020	2.131	.039
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.540	.148	.547	3.641	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.14, dengan melihat kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 13,714 - 0,036 X_1 + 0,540 X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13,714 memberi arti bahwa apabila beban kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) sama-sama tetap pada nilai nol, maka komitmen organisasi (Y) yang dihasilkan bernilai 13,714.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar -0,036 Artinya jika beban kerja yang diberikan semakin sedikit maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,540. Artinya apabila lingkungan kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka komitmen organisasi juga akan naik sebesar 0,540.

4.7. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari:

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada derajat kebebasan df (34) pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1, 697

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 4.15**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.906	.066
	Beban Kerja	2.131	.039
	Lingkungan Kerja	3.641	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.15, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel beban kerja (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 2,131 dengan taraf signifikan 0,039. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,131) $>$ t_{tabel} (1,697) dengan taraf signifikan 0,03 $<$ 0,05. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Variabel lingkungan kerja (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 3.641 dengan taraf signifikan 0,001. Dengan demikian nilai t_{hitung} (3.641) $>$ t_{tabel} (1,697) dengan taraf signifikan 0,001 $<$ 0,05. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikans pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai F_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, dan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai F dengan derajat kebebasan (df) pada $df_1 = 3-1=2$, dan $df_2=34- 4 = 30$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2.69.

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	86.972	2	43.486	6.654	.004 ^b
Residual	202.587	31	6.535		
Total	289.559	33			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan table 4.16, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 6.654 dengan taraf signifikan adalah 0,004. Dengan demikian, nilai F_{hitung} ($6.654 > F_{tabel}$ (2.69) dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Artinya bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentasi. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.255	2.556

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Pada table 4.17 Dapat dilihat nilai-nilai R sebesar 0,548 berarti hubungan antara variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) adalah sebesar 54.8%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,300 berarti bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 30%, sedangkan sisanya sebesar 70% dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.8. Hasil Uji Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) berbeda dengan analisis sub-kelompok, karena menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2016). Adapun hubungan moderasi dalam penelitian ini yaitu mengenai:

- a. Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi oleh kemampuan kerja.

Berikut hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) mengenai pengaruh beban kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) yang dimoderasi oleh kemampuan kerja (M).

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi MRA Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.704	5.445		4.721	,001
	Beban Kerja	-1.072	.265	-.579	-4.051	,001
	Lingkungan Kerja	.122	.126	.124	1.966	.342
	X1M	.038	.007	.920	5.774	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: data yang diolah, 2025

Dari tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X_1) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar -1.072 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel kemampuan kerja kerja (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0.038 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel moderat1 merupakan interaksi antara beban kerja (X_1) dan kemampuan kerja (M) menunjukkan hasil yang signifikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan hipotesis keempat yaitu kemampuan kerja dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi. Interaksi antara beban kerja dengan kemampuan kerja merupakan kesesuaian yang terbaik, artinya kemampuan kerja (M) mampu

bertindak sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan beban kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi oleh kemampuan kerja

Berikut hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) yang dimoderasi oleh kemampuan kerja.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi MRA Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.122	5.441		4.617	<,001
	Beban Kerja	-.104	.196	-.056	-3.529	.601
	Lingkungan Kerja	.659	.234	.667	2.811	.009
	X2M	.031	.005	1.356	5.712	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel 4.19 di atas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0,659 dengan tingkat signifikansi 0,009, variabel kemampuan kerja (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0,031 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel moderat 2 memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0,031 dengan tingkat

signifikansi 0,001. Variabel moderat² merupakan interaksi antara lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (M) menunjukkan hasil yang signifikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan hipotesis kelima yaitu kemampuan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Interaksi antara lingkungan kerja dengan kemampuan kerja merupakan kesesuaian yang terbaik, artinya kemampuan kerja (M) mampu bertindak sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai negatif 0,036 dan nilai t_{hitung} ($2.131 > t_{tabel}$ ($1,697$)) dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Angel Wangsa, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian pendahulu yang dilakukan oleh Fatmawati et.al. (2017), Dewantara dan Ikhrum (2019), Hussein dan Soeling (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan hasil

penelitian yang berbeda ditemukan oleh Utami et al. (2019) dan Setaiwan dan Aeni (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,540 dan nilai t_{hitung} (3.641) $>$ t_{tabel} (1,697) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Purnama. et al., 2019) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja sangat penting dan sangat mempengaruhi komitmen kerja dari karyawan. Hal yang sama juga dijelaskan dalam hasil penelitian (Mufidatun & Azizah, 2019) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja

3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian mendukung bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), dimana nilai F_{hitung} adalah 6.654 dengan taraf signifikan adalah 0,004. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (6.654) $>$ F_{tabel} (2.69) dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Artinya bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khakim, Ahmad Amirul (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Bagian Produksi Pt. Surya Plastindo GRESIK. berdasarkan hasil penelitiannya secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

4. Kemampuan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (M) memoderasi pengaruh beban kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi dengan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja (M) berpengaruh atau memoderasi pengaruh antara variabel beban kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y). hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar -1.072 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel kemampuan kerja kerja (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0.038 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel moderat1 merupakan interaksi antara beban kerja (X_1) dan kemampuan kerja (M) menunjukkan hasil yang signifikan.

5. Kemampuan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (M) memoderasi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi dengan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja (M) berpengaruh atau memoderasi pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_2) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0,659 dengan tingkat signifikansi 0,009, variabel kemampuan kerja (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0,031 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel moderat 2 memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0,031 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel moderat2 merupakan interaksi antara lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (M) menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis 5 bahwa kemampuan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.