

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil Kecamatan Torgamba Labuhanbatu Selatan

Torgamba adalah salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Labusel, Sumatera Utara Indonesia. Kecamatan yang beribu kota di Cikampak ini merupakan daerah pemekaran dari Kecamatan Kota Pinang. Kecamatan Torgamba berasal dari nama yang diambil dari perkebunan tertua di daerah tersebut yaitu Perkebunan Torgamba PTP Nusantara 3 (Dahulu adalah PTP IV). Dan merupakan salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Labusel Jadi, dikatakan Kecamatan Torgamba karena daerahnya dipenuhi oleh tanaman perkebunan kelapa sawit.

Torgamba satu dari 5 Kecamatan yang termasuk wilayah administrasi Kabupaten Labusel Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah penduduk terbanyak, luas keseluruhannya mencapai 1.515,96 km² dengan jumlah penduduk 114.819 jiwa dan terdiri dari 24 Desa/Kelurahan dalam kecamatan tersebut. Secara Geografis kecamatan Torgamba langsung berbatasan dengan :

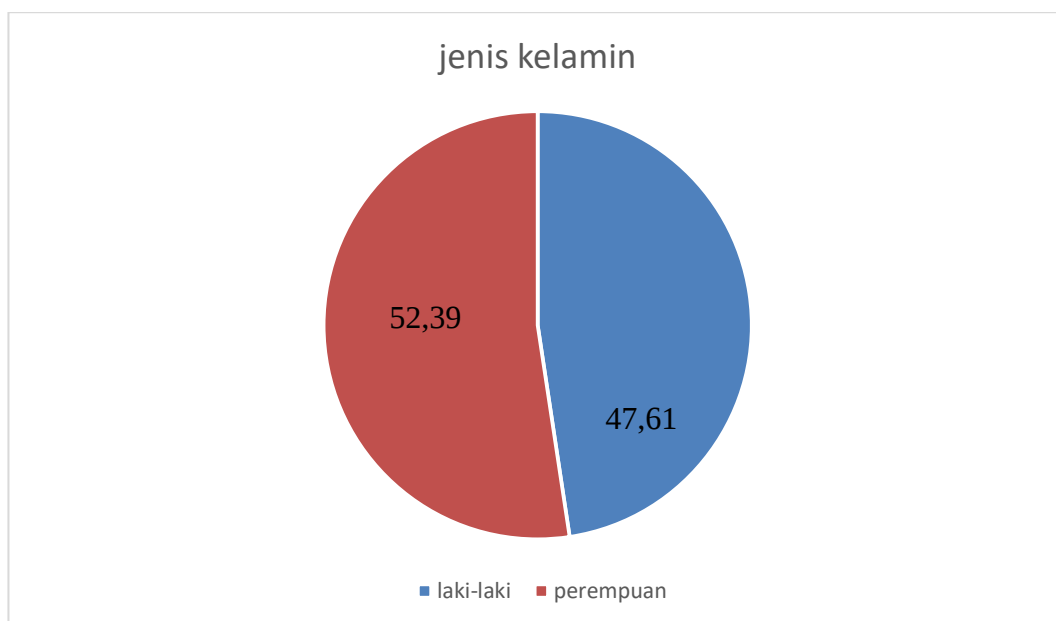
- a) Sebelah Utara : Kampung Rakyat
- b) Sebelah Timur : Provinsi Riau
- c) Sebelah Selatan : Kabupaten Padang Lawas Utara Dan Provinsi Riau
- d) Sebelah Barat : Kecamatan Sungai Kanan dan Kota Pinang

Secara Geografis kecamatan Torgamba Kabupaten Labusel terletak di antara koordinat $1^{\circ} 26' 00''$ sampai dengan $2^{\circ} 12' 55''$ Lintang Utara dan $99^{\circ} 40' 00''$ sampai dengan $100^{\circ} 26' 00''$ Bujur Timur. Kondisi Geografis wilayah Kecamatan Torgamba Kabupaten Labusel termasuk kedalam kawasan dataran rendah yang berada pada daerah transisi anantara kawasan pesisir (pantai timur) dengan kawasan pegunungan (dataran tinggi bukit barisan). Iklim di Kecamatan Torgamba sebagaimana iklim di Indonesia mempunyai iklim kemarau dan penghujan. Hal tersebut sangat berpengaruh besar terhadap pola tanaman yang ada di pada desa-desa yang berada di Kecamatan Torgamba.

2. Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Guru sekecamatan Torgamba, dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin dan tingkat umur.

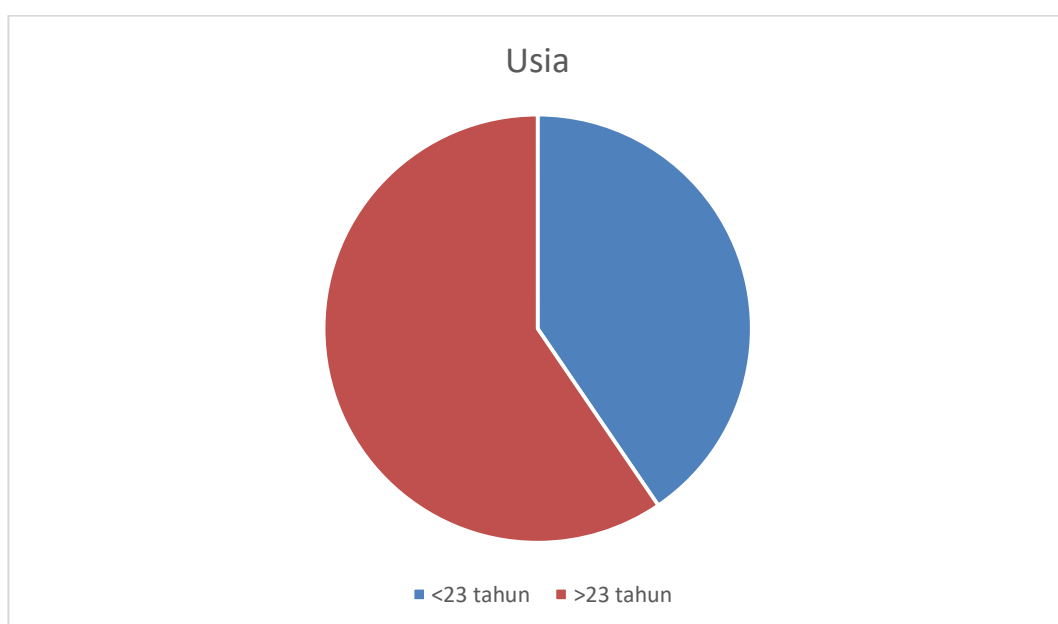
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki- laki adalah sebanyak 40 orang atau sebanyak 47,61% dan responden berjenis kelamin perempuan 44 orang atau sebanyak 52,39% . Berdasarkan data diatas terlihat bahwa responden didominasi oleh responden perempuan yaitu 44 orang, terlihat bahwa jenis kelamin responden sebagai penilaian semangat kerja lebih banyak laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

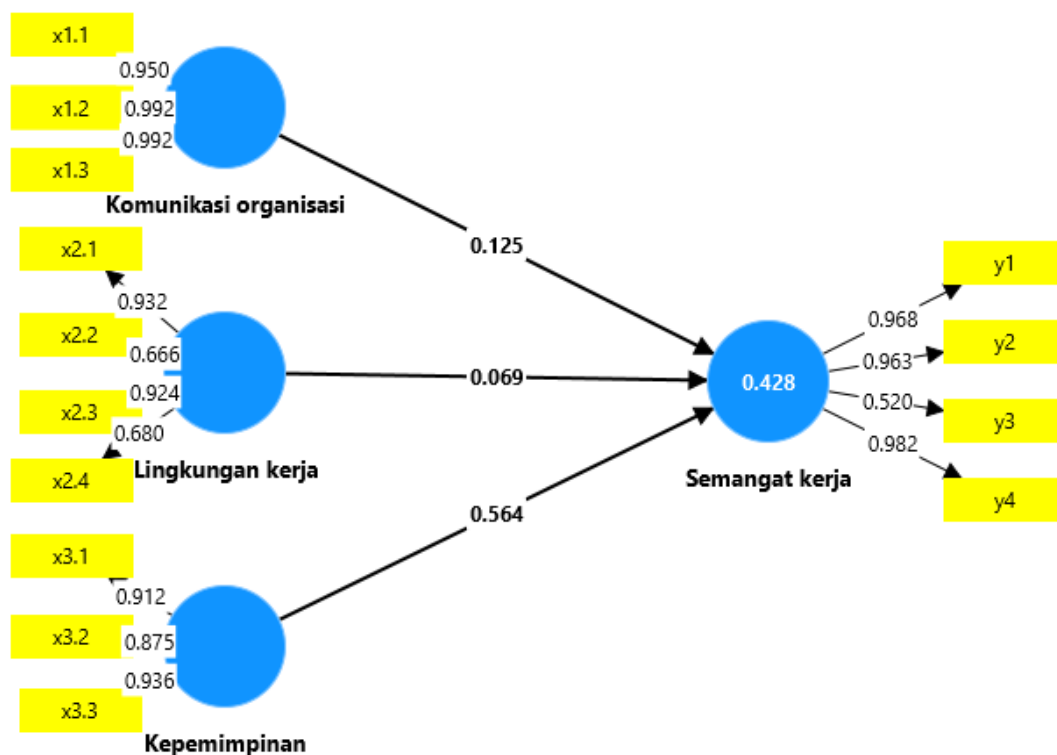


Gambar 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa responden berdasarkan usia yaitu didominasi oleh responden dengan usia diatas 23 tahun yaitu sebanyak 50 orang atau sebanyak 59,53 persen dan sisanya responden dengan usia dibawah 23 tahun yaitu 34 orang atau sebanyak 40,47%. Dari data diatas diketahui bahwa untuk pengukuran semangat kerja responden akan diuji dengan data yang didominasi oleh responden dengan usia di atas 23 tahun.

3. Analisis Outer Model

Pada tahap untuk menganalisis model memenuhi syarat outer model dilihat dari convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas. Untuk mengetahui score convergent validity dapat dilihat dari korelasi antara skor item/indikator dengan konstruknya. Berdasarkan Gambar dibawah ini menunjukkan skor item/indikator dengan konstruknya berada rentang di atas nilai 0,50. Hal ini berarti model outer convergent validity model dapat diterima. Model struktur dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar berikut ini:



Gambar 2 outer Model

4. Outer Loading

Outer Loading adalah tabel yang berisi loading factor untuk menunjukan besar nilai korelasi antara indikator dengan variabel laten. Dalam menguji convergent validity dapat menggunakan outer loadings. Suatu indikator dapat

dikatakan memenuhi syarat convergent validity dalam kategori yang baik, apabila menghasilkan nilai outer loadings lebih besar dari 0,7, tetapi juga masih bisa dikatakan diterima jika nilai 0,5 sampai dengan 0,6. Berikut ini adalah nilai outer loadings dari masing-masing indikator yang terdapat pada variabel penelitian ini:

Tabel 2
Outer Loading

	Komunikasi organisasi	Lingkungan kerja	Kepemimpinan	Semangat kerja
X1.1	0.950			
X1.2	0.992			
X1.3	0.992			
X2.1		0,932		
X2.2		0,750		
X2.3		0,924		
X2.4		0,680		
X3.1			0,912	
X3.2			0,875	
X3.3			0,936	
Y.1				0,968
Y.2				0,963
Y.3				0,520
Y.4				0,982

Sumber : SEM-PLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk keseluruhan nilai loading masing-masing konstruk refleksi memiliki nilai loading $> 0,5$. Terkait demikian, model dinyatakan telah memenuhi kriteria *convergent validity* baik.

5. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) adalah metode untuk mengevaluasi discriminant validity untuk setiap konstruk dan variabel laten. Discriminant validity

dapat dilakukan dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) pada masing-masing variabel dalam model. Suatu model dinyatakan baik jika memperoleh nilai AVE lebih besar korelasi konstruk lainnya. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini, variabel dinyatakan baik jika memperoleh nilai AVE tidak kurang dari 0,5 (Abdillah, W. dan Hartono, 2019). Berikut hasil pengujian discriminant validity dalam penelitian ini:

Tabel 3
Discriminant

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komunikasi organisasi	0,653
Lingkungan kerja	0,642
Kepemimpinan	0,795
Semangat kerja	0,763

Sumber : SEM-PLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk variabel X1 memperoleh nilai AVE sebesar 0,653, variabel X2 memperoleh nilai AVE sebesar 0,642, Y memperoleh nilai AVE sebesar 0,795 dan variabel Z memperoleh nilai AVE sebesar 0,763 . Terkait demikian, diketahui bahwa masing-masing memperoleh nilai AVE lebih dari 0,5 dimana indikator dapat dijelaskan lebih dari 50% atau lebih, sehingga model dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

6. Cross Loadings

Cross loading adalah metode lain untuk mengetahui discriminat validity, yakni dengan melihat nilai cross loadings, dapat diprediksi indikator dalam konstruk laten pada blok mereka lebih besar nilainya dibandingkan dengan indikator di blok lainnya yang memiliki nilai paling besar pada variabel yang telah

dibentuknya dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

Tabel 4
Cross loading

	Komunikasi organisasi	Lingkungan kerja	Kepemimpinan	Semangat kerja
x1.1	0.792	0.750	0.929	0.794
x1.2	0.744	0.734	0.905	0.741
x1.3	0.711	0.688	0.843	0.739
X2.1	0.621	0.655	0.795	0.626
X2.2	0.666	0.725	0.841	0.613
x2.3	0.604	0.785	0.638	0.654
x2.4	0.663	0.940	0.765	0.669
X1.1	0.799	0.638	0.710	0.770
X2.2	0.824	0.597	0.651	0.850
X3.3	0.733	0.615	0.622	0.840
Y1	0.652	0.712	0.718	0.824
Y2	0.769	0.557	0.689	0.666
Y3	0.801	0.625	0.674	0.709
Y4	0.844	0.622	0.634	0.814

Sumber : SEM-PLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dinyatakan bahwa indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian ini telah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

1) *Fornell-Lacker Criterion*

Fornell-Lacker Criterion adalah sebuah metode yang digunakan untuk membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. *Average Variance Extracted* (AVE) dapat digunakan untuk menguji discriminant validity, dengan cara membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* $\sqrt{((AVE))}$ untuk setiap konstruknya dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika AVE untuk setiap konstruk bernilai lebih besar dibandingkan pada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka model mempunyai discriminant validity yang baik.

Tabel 5
Fornell-Lacker Criterion

	Komunikasi organisasi	Lingkungan kerja	Kepemimpinan	Semangat kerja
Komunikasi organisasi	0.805			
Lingkungan kerja	0.747	0.883		
Kepemimpinan	0.822	0.822	0.864	
Semangat kerja	0.910	0.766	0.819	0.820

Sumber : SEM-PLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk satu dan konstruk lainnya dalam model. Dari nilai AVE tersebut, maka konstruk dalam model yang diestimasi

memenuhi kriteria discriminant validity.

7. Reliability

1) *Composite Reliability*

Berikut hasil pengujian *composite reliability* dalam penelitian ini:

Tabel 6
Composite Reliability

	Composite Reliability
Komunikasi organisasi	0,847
Lingkungan kerja	0,913
Kepemimpinan	0,936
Semangat kerja	0,911

Sumber : SEM-PLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel X1 memperoleh nilai composite reliability sebesar 0,847, variabel X2 memperoleh nilai composite reliability sebesar 0,913, variabel Y memperoleh nilai composite reliability sebesar 0,936, variabel Z memperoleh nilai composite reliability sebesar 0,911. Terkait demikian, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan semua variabel dapat diandalkan.

2) *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha dapat diartikan sebagai bagian yang digunakan untuk menguji suatu nilai reliabilitas dari indikator-indikator pada suatu konstruk. Konstruk ini dapat dikatakan reliable atau telah memenuhi cronbach alpha apabila nilai cronbachs alpha $> 0,7$ (Abdillah, W. dan Hartono, 2019)

Tabel 7
Cronbach Alpha

	Cronbach alpha
Komunikasi organisasi	0,730
Lingkungan kerja	0,855
Kepemimpinan	0,914
Semangat kerja	0,878

Sumber : SEM-PLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas hasil yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai semua konstruk memiliki reliabilitas yang sudah baik.

8. Test Inner Model

Test inner model dalam penelitian ini yaitu R-square adalah suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). Nilai perubahan R Square dapat digunakan mengetahui pengaruh dari variabel independen pada variabel dependen. Berikut hasil nilai R Square dalam penelitian ini:

Tabel 8 R Square

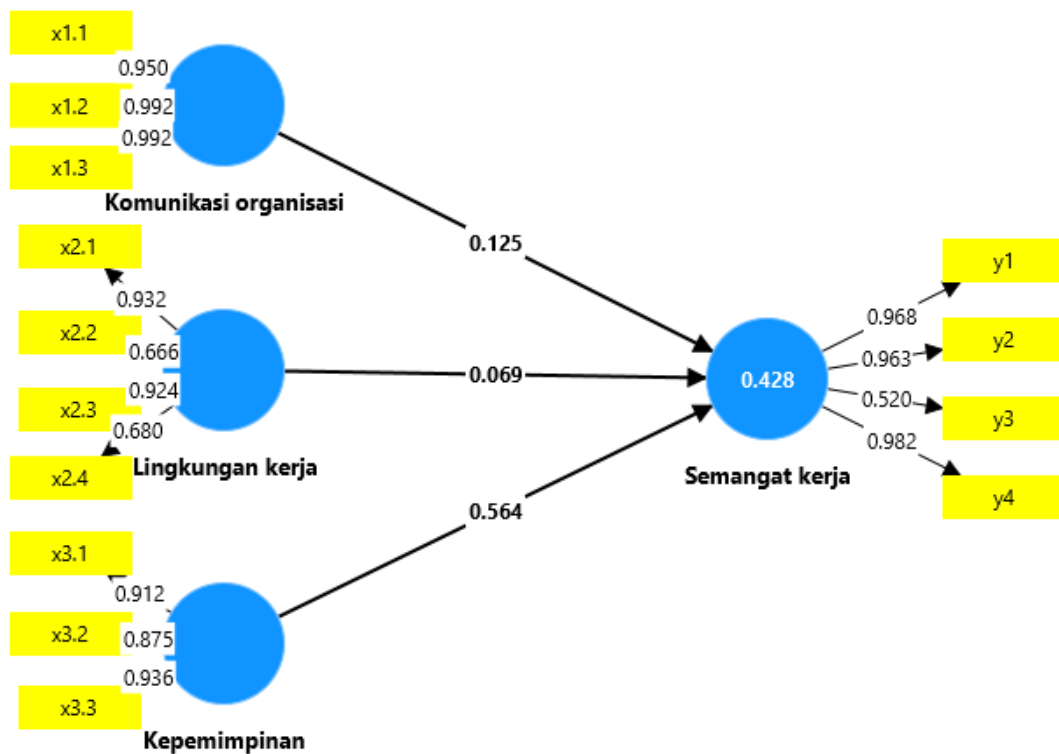
	R Square	Adjusted R Square
Semangat kerja	0.698	0.692

Sumber : SEM-PLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* untuk persamaan sebesar 0,698 atau 69,80%. Artinya hasil pengujian model struktural diperoleh nilai *R-Square* dalam kategori tinggi

9. Bootstrapping (Uji Hipotesis)

Bootstrapping adalah suatu proses dalam Smart PLS untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari *direct effects*, *indirect effects*, dan *total effects*. *Bootstrapping* bertujuan untuk digunakan sebagai metode penyampelan berulang (*resampling*) dengan cara mengubah data dari sampel yang telah diperoleh



Gambar 3 Bootstrapping smart pls (2025)

Tabel 9
Path Coefficients (Bootstrapping)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Komunikasi organisasi -> semangat kerja	0.280	0.276	0.103	2.723	0.007
Lingkungan kerja -> semangat kerja	0.546	0.552	0.099	5.505	0.000
Kepemimpinan > semangat kerja	0.910	0.911	0.023	39.576	0.000

Sumber : SEM-PLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel komunikasi organisasi memperoleh nilai T-statistic sebesar 2,723 > 1,96 dengan nilai P-value sebesar 0,007. Artinya komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, atau H1 diterima.
- b. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai T-statistic sebesar 5,505 > 1,96 dengan nilai P-value sebesar 0,000. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, atau H2 diterima
- c. Variabel kepemimpinan memperoleh nilai T-statistic sebesar 39,576 > 1,96 dengan nilai P-value sebesar 0,000. Artinya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, atau H3 diterima

B. Pembahasan

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (H1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis penelitian pertama diterima (H1 Diterima) dengan hasil penelitian Variabel komunikasi organisasi memperoleh nilai T-statistic sebesar $2,723 > 1,96$ dengan nilai P-value sebesar 0,007. Artinya komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, atau H1 diterima. Hasil penelitian pada hipotesis pertama memberikan hasil bahwa komunikasi organisasi memberikan dampak yang memberikan pengaruh terhadap semangat kerja guru dan secara otomatis akan meningkatkan semangat kerja guru. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Ariani et al., 2020) yang mengatakan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,241 > 2,109$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Penelitian sejenis yang dilakukan oleh (Indrawati et al., 2021) memberikan penjelasan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (H2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis penelitian pertama diterima **(H2 Diterima)** dengan hasil penelitian Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai T-statistic sebesar $5,505 > 1,96$ dengan nilai P-value sebesar 0,000. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, atau H2 diterima.

Hasil penelitian pada hipotesis kedua memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang memberikan pengaruh terhadap semangat kerja guru dan secara otomatis akan meningkatkan semangat kerja guru. Penelitian sejalan dengan penelitian (Santi, 2019) yang memiliki hasil bahwa lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,342 lebih dominan dari nilai t tabel sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Pratama & Raharjo, 2023) mengatakan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dan semangat kerja adalah positif dan signifikan.

3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (H3)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis penelitian pertama diterima **(H3 Diterima)** dengan hasil penelitian Variabel kepemimpinan memperoleh nilai T-

statistic sebesar $39,576 > 1,96$ dengan nilai P-value sebesar 0,000. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, atau H3 diterima. Hasil penelitian pada hipotesis ketiga memberikan hasil bahwa kepemimpinan memberikan dampak yang memberikan pengaruh terhadap semangat kerja guru dan secara otomatis akan meningkatkan semangat kerja guru. Penelitian sejalan dengan penelitian (Sulistia, 2019) yang membahas kepemimpinan terhadap semangat kerja, hasil penelitian mengatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja, hasil pengujian spss mendapatkan nilai yang menunjukkan bahwa hipotesis terima, penelitian lain yang sejalan adalah penelitian oleh (Syam, 2020) yang mengatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.