

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU MTs. DARUL MUQOMAH PEKANBARU

Arhipen Yapentra<sup>1</sup>

Hesti Novita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

[arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**Abstract :** *This study aims to determine the influence of organizational culture on the morale of teachers at MTs Darul Muqomah Pekanbaru. Quantitative analysis includes validity and reliability tests, normality tests, hypothesis testing through t-test and analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The data analysis technique used is simple regression analysis, which serves to prove the research hypothesis. The results of data processing obtained that hypothesis testing with t test there is a t count of 3.989 and t table of 2.036 so that the hypothesis test in this study is t arithmetic 3.989 > t table 2.036 and also a significance level of 0.00 < 0.05 which means organizational culture significant effect on the morale of teachers MTs Darul Muqomah Pekanbaru. The form of the relationship between organizational culture and the morale of the teachers at MTs Darul Muqomah Pekanbaru is positive, as evidenced by the regression coefficient (b) of 0.517, which means that each increase in organizational culture by one unit will increase the morale of the teachers at MTs Darul Muqomah Pekanbaru by 0.517 units. The value of R Square is 0.332. It means that the contribution of organizational culture to the morale of the teachers at MTs Darul Muqomah Pekanbaru is 33.20%. While the remaining 66.80% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Spirit*

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu

faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dari segi jumlah maupun mutunya.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya kerja. Budaya kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap patuh akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Seorang guru yang akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dapat menciptakan iklim kerja yang baik.

Budaya merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang

penting. Semakin baik disiplin guru, semakin tinggi pula prestasi yang dicapai. Sebaliknya, tanpa kinerja guru yang baik, sulit bagi sebuah sekolah untuk mencapai hasil yang optimal.

Budaya kerja guru berkaitan dengan kinerja guru yang merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi/sekolah. Sumber daya yang berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga prestasi kerjanya pun akan tinggi pula. Salah satu indikasi rendahnya integritas guru tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang masih ada dilakukan oleh guru. Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya, karena semakin baik suatu kedisiplinan maka semakin tinggi budaya kerja yang diraih. Adanya disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga

diperoleh hasil yang optimal (Yapentra, 2021:334). Tanpa adanya budaya yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah sekolah untuk mencapai hasil optimal. Budaya yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggungjawab akan tugas yang dia terima, dengan adanya sikap budaya akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan visi dan misi sekolah.

Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka semangat kerja guru akan meningkat.

Tabel 1  
Daftar Pelanggaran Kehadiran Guru Sekolah MTs Darul Muqomah Pekanbaru

Tahun	Jumlah Guru	Keterlambatan ( Hari )	Alfa ( Hari )	Sakit ( hari )	Ijin ( Hari)
2016	32	166	42	104	66
2017	32	160	40	108	58
2018	33	123	34	112	60
2019	34	145	46	110	72
2020	34	182	52	128	78

*Sumber Data: MTs Darul Muqomah Pekanbaru, 2021*

Berdasarkan table 1 di atas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun data jumlah alfa dan keterlambatan guru terus mengalami peningkatan, dan merupakan salah satu bentuk rendahnya semangat kerja guru. Semangat kerja sangat berperan terhadap kualitas pendidikan yang dicapai para siswa. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja yang tinggi

akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja penyelesaian tugas dan dengan adanya semangat kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin.

Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. (Robbins, 2011).

Tabel 2  
Data Laporan Guru yang Mengumpulkan RPP pada MTs Darul Muqomah Pekanbaru

NO	Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Guru yang Mengumpulkan RPP	Guru yang Terlambat Mengumpulkan RPP
1	2016	32	28	4
2	2017	32	30	2
3	2018	33	30	3
4	2019	34	29	5
5	2020	34	27	7

Sumber Data: MTs Darul Muqomah Pekanbaru, 2021

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak guru yang tidak mengumpulkan RPP hal ini berarti masih banyak guru MTs Darul Muqomah yang budaya kerjanya belum maksimal. Hal lain yang bisa menjadi tolak ukur budaya organisasi adalah peningkatan jumlah peserta didik, semakin banyak jumlah peserta didik di sekolah akan meningkatkan pendapatan guru, apabila pendapatan bertambah maka guru akan menjalankan tugas dengan baik.

Budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-

anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada para guru. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk kesekolah dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, guru akan menyerap budaya sekolah yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi.

Tabel 3  
Aturan Kerja MTs Darul Muqomah Pekanbaru

Aturan Yang Berlaku	
Jenis	Keterangan
Masuk Kerja	07.00 WIB
Pulang Kerja	16.00 WIB
Pakaian	Seragam
Istirahat	12.00 s/d 13.00 WIB
Hari Libur	Sabtu, Minggu, Libur Nasional, Libur sekolah
Absensi	Sidik jari

Sumber: MTs Darul Muqomah Pekanbaru, 2021

Budaya yang terjadi selama ini adalah guru wajib mengikuti kegiatan-kegiatan sekolah jika diperintahkan oleh kepala sekolah, juga iklim kerja yang kurang mendukung yaitu kurangnya rasa kebersamaan diantara guru. Dan juga berdasarkan pengamatan dan wawancara

yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa budaya yang terjadi MTs Darul Muqomah Pekanbaru:

1. Sholat Wajib Berjamaah untuk semua guru
2. Wajib Pengajian sehabis Sholat Subuh
3. Rapat guru setiap bulan

4. Memberikan Tausiah bergilir untuk guru wanita wajib jilbab besar

Dan juga fenomena lain dari budaya organisasi yang ada di MTs Darul Muqomah Pekanbaru adalah masih banyak para guru yang tiba-tiba tidak hadir ketika mendapat jadwal memberi tausiah, rata-rata guru mempunyai kelompok tersendiri dalam bekerja sehingga memicu konflik kelompok, adanya kondisi kerja yang kurang harmonis diantara para guru karena para guru saling mencari perhatian di depan pimpinan.

Menyadari betapa pentingnya budaya dalam upaya meningkatkan semangat kerja guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru dengan demikian yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Sudarmin Manik dkk (2019) dengan judul *Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan*, Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada uraian sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Dilihat dari perhitungan uji-t,  $t_{hitung}$  (10,862) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,989). Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, jadi hipotesa yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara Budaya organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan dapat diterima. Dilihat dari hasil regresi linear, bahwa  $R^2$  sebesar 59,30%, sedangkan 40,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan

Wawan Sarwani (2015), Skripsi Universitas Riau dengan judul "*Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 23 Pekanbaru*". Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 21, menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan persamaan regresi dapat dilihat konstanta sebesar 5,566, berarti saat budaya organisasi dianggap konstanta maka kinerja guru masih tetap diperoleh sebesar 5,566, sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif terbukti dari hasil  $b=0,693$  yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,693 satuan.

Nurainun Sirait (2013), Skripsi STIE Riau dengan judul "*Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 11 Belutu Kecamatan Kandis*". Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,398. Maka bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada signifikansi = 5%, yakni sebesar 2,056 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,398 > 2,056$ ) dan tingkat signifikansi  $0,05 > 0,000$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) di SD Negeri 11 Belutu Kecamatan Kandis. Nilai ( $R^2$ ) adalah sebesar  $0,893 \times 100\% = 89,3\%$ . Model persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan persamaan  $Y = 12,687 + 0,63 X$ .

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena organisasi yang dapat terus maju tentunya bergantung kepada personil yang dapat mengelola organisasi tersebut dengan baik dan sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur karena tidak mampu mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber

daya manusia menyadari bahwa pegawai dalam organisasi adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi. Menurut Edison (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Bratton dan Gold dalam Wukir (2012:50), manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses manajemen yang khusus mengelola orang-orang di organisasi. MSDM menekankan pentingnya pegawai dalam mencapai manfaat kompetitif yang berkelanjutan, sehingga praktik sumber daya manusia harus disatukan dengan strategi perusahaan, dan spesialis sumber daya manusia membantu mengendalikan organisasi agar dapat mencapai efisiensi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mathis dan Jackson dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:17) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2011:13) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai kebijakan

dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sementara Sihotang (2011:9) menjelaskan bahwa pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan proses penerapan fungsi-fungsi manajemen pada suatu organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. (Ermawan, 2011).

Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. (Robbins, 2011:44). Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasinya, Marwansyah (2017:167). Dari berbagai

definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

Menurut Chandra, (2013:885). Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core values dan pola perilaku orang dalam organisasi.

Menurut Robbins (2011:283) budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menentukan peran membedakan antara perusahaan satu dengan yang lain.
- b. Menentukan tujuan bersama lebih dari sekedar kesenangan individu.
- c. Menjaga stabilitas perusahaan.
- d. Membuat identitas bagi anggota organisasi.

Lebih lanjut Robbins (2011:291) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk karena adanya hal-hal berikut :

- a. Stories.  
Cerita turun temurun tentang perusahaan bagaimana peraturan perusahaan bagaimana reaksi terhadap kesalahan yang pernah dilakukan perusahaan tersebut.
- b. Ritual.  
Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.
- c. Material Simbol.  
Barang-barang yang digunakan untuk melakukan kegiatan perusahaan.
- d. Language.  
Setiap kelompok biasanya memiliki bahasa khusus yang hanya dimengerti oleh setiap kelompok tersebut.

Menurut Chandra, (2013:885) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

- a. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- c. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
- d. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2011:195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
- e. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya

- pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- f. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2011:360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
  - g. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
  - h. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
  - i. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2011:272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

#### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Luthans (2011:72) Budaya organisasi memiliki sejumlah indikator yang penting, diantaranya adalah :

- a. Keteraturan Perilaku  
Karakter ini terlihat pada interaksi antara satu dg yang lain, kesamaan tingkah laku, pemakaian bahasa, dan lain-lain.
- b. Norma  
Yaitu standar pedoman yang ada, misalnya seberapa banyak pekerjaan yang wajib di selesaikan.
- c. Nilai Utama

Nilai-nilai utama organisasi yang menganjurkan dan mengharapkan anggota untuk melakukan sesuatu yang penting, contohnya efisiensi, dan hasil yang berkualitas, dll.

- d. Filosofi  
Adalah kebijakan yang ditetapkan tentang bagaimana pegawai dan pelanggan harus diperlakukan.
- e. Aturan  
Panduan yang ketat yang harus diikuti oleh pegawai baru untuk diterima bergaul di lingkungan organisasi
- f. Iklim organisasi  
Yaitu keseluruhan yang berhubungan dengan tata ruang, dan cara berinteraksi dengan pegawai lain .

#### **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Hasibuan (2013:152) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. (Tohardi,2012:427) Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

- a. Rendahnya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karna kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik atau turun. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.
- c. Labour tour over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Keluar masuk karyawan meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Menejer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- d. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- e. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tertentu (Nitisemito , 2010:161)

Menurut Hasibuan (2013:180) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yang bersifat material dan non material yaitu

- a. Gaji atau upah yang cukup Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikn perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup keada karyawan diarpakan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.
- b. Memenuhi kebutuhan rohani Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.
- d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat Artinya tempatkan mereka pada



posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

- e. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju. Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.
- f. Pemberian insentif yang terarah. Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.
- g. Fasilitas yang menyenangkan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kaferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

Menurut Anarago dalam Busro (2018:327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

- c. Kondisi kerja. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
- d. Kepemimpinan. Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegiaarahan kerja meningkat.
- e. Kompensasi. Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

Terdapat dimensi-dimensi semangat kerja menurut Darmawan (2013:73) adalah sebagai berikut:

- a. Loyalitas. Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang pegawai memiliki partisipasi terhadap perusahaan.
- b. Antusias. Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.
- c. Kerjasama. Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerjasama akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan,

akan rendah semangat kerjanya makala tim kerjanya kurang kompak.

- d. Keaktifan Keaktifan seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Serta dapat membuat suasana kantor hidup untuk meningkatkan kinerja organisasinya.
- e. Kreativitas Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapat kepada perusahaan.
- f. Inisiatif seorang pegawai akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

Menurut Hasley dalam Masharyono (2015) Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol.3 No.3, semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja, dan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Presensi  
Merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda.
- b. Tanggung jawab  
Merupakan keharusan seseorang untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.
- c. Kedisiplinan  
Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Pegawai mematuhi segala aturan yang ada dalam organisasi
- d. Kerja sama  
Merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan

bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari tindakan kolektif orang-orang yang terlibat dalam organisasi itu.

- e. Produktivitas  
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya juga berorientasi dengan hasil yang maksimal

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap semangat Kerja**

Menurut Robert Kreitner (2014:63) mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi struktur organisasi, kebijakan, serta prosedur kerja dan akhirnya akan mempengaruhi sikap kerja, semangat kerja dan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2011:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan iklim atau budaya organisasi.

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menentukan hipotesis penelitian ini adalah : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada MTs Darul Muqomah Pekanbaru, dengan alamat di Sri Meranti, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau dengan Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru yang berjumlah 34 guru. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah

dengan cara observasi, wawancara, dan menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden, selanjutnya dianalisa secara diskriptif kuantitatif.

Uji instrument penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Realibilitas dan Uji Normalitas selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang meliputi Uji T dan Uji koefisien Determinasi dengan analisa Regreasi linier sederhana.

### HASIL PENELITIAN

Sebelum kuisioner ini disebarkan kepada responden penelitian, maka dilakukan uji validitas terhadap kuisioner dimaksud dengan ketentuan bahwa Rhitung > R table sebagai standar validitas kuisioner. Dari Uji validitas yang telah dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Ket.
Budaya Organisasi	X1	0.338	.441	Valid
	X2	0.338	.444	Valid
	X3	0.338	.590	Valid
	X4	0.338	.403	Valid
	X5	0.338	.518	Valid
	X6	0.338	.467	Valid
	X7	0.338	.403	Valid
	X8	0.338	.574	Valid
	X9	0.338	.416	Valid
	X10	0.338	.400	Valid
	X11	0.338	.438	Valid
	X12	0.338	.397	Valid
Semangat Kerja	Y1	0.338	.408	Valid
	Y2	0.338	.386	Valid
	Y3	0.338	.652	Valid
	Y4	0.338	.530	Valid
	Y5	0.338	.432	Valid
	Y6	0.338	.554	Valid
	Y7	0.338	.497	Valid
	Y8	0.338	.756	Valid
	Y9	0.338	.754	Valid
	Y10	0.338	.441	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Pada table 5.29 diatas, kolom item pernyataan akan dinyatakan valid jika memiliki nilai r hitung ( *Corrected Item-Total Correlation* ) > r table. Hasil uji dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki r hitung > 0,338 Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel budaya organisasi dan semangat kerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Ujian reabilitas atau pengujian konsistensi internal penelitian ini menggunakan *cronbach alpha*. Teknik ini dipilih karena merupakan teknik pengujian yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas cukup sempurna. Untuk dasar pengambilan keputusannya adalah apabila *cronbach*

$\alpha > 0,6$ . maka hal tersebut dinyatakan reliabel/ konsisten. Juga sebaliknya, apabila

$\text{cronbach } \alpha < 0,6$  maka hal tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 5  
Hasil Uji Reliability Variabel

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,808	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,831	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel 5.30 dapat dimaknai bahwa nilai cronbach alpha  $> 0.6$  dari ke dua variabel. Dan dari perolehan angka tersebut sudah dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini sudah reliabel dan mendapat standar kepercayaan dan dapat diandalkan sebagai alat penelitian.

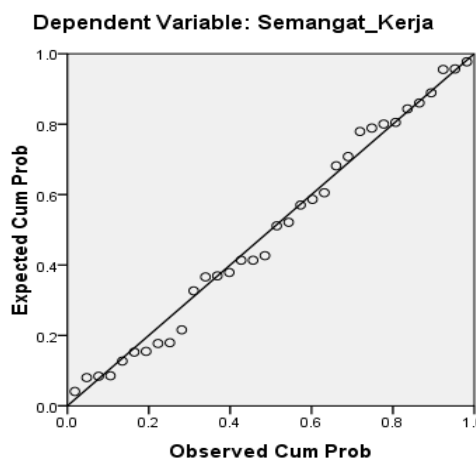
**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang

diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standardized Residuals*. Jika data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik-titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1  
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik *Normal Probability Plot* diatas dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal (tidak berpencar jauh

dari garis diagonal) maka dapat dikatakan persyaratan normalitas data terpenuhi.

**UJI HIPOTESIS**

Hasil uji hipotesis dalam penemitan ini diperoleh sebagai berikut

**Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Tabel 6  
Persamaan Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.524	5.972		2.599	.014
	Budaya_Organisasi	.517	.130	.576	3.989	.000

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Pada persamaan regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS diperoleh nilai a sebesar 15.524 dan nilai b sebesar 0.517 maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15.524 + 0.517 X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 15.524 berarti pada saat budaya organisasi tidak ada atau nol, maka semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru masih tetap diperoleh sebesar 15.524

**Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Dari table 6 juga dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data pengujian hipotesis dengan uji t terdapat adanya t hitung sebesar 3,989 dan t tabel 2.036 sehingga uji hepotesis dalam penelitian ini adalah t hitung 3,989 > t tabel 2,036 dan juga tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 yang artinya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru

Sedangkan bentuk hubungan budaya organisasi terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,517 yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menaikkan semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru sebesar 0,517 satuan. Begitu juga setiap penurunan budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menurunkan semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru sebesar 0,517 satuan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru digunakan nilai R Square yang dikalikan dengan 100%. Pada penelilitan ini nilai R Square dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.7  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 <sup>a</sup>	.332	.311	4.18936

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2021

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,332 Artinya adalah bahwa

sumbangan budaya organisasi terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah

Pekanbaru adalah sebesar 33,20%. Sedangkan sisanya 66,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data untuk budaya organisasi terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru maka penulis membuat kesimpulan:

- a. Hasil pengolahan data diperoleh bahwa pengujian hipotesis dengan uji t terdapat adanya t hitung sebesar 3,989 dan t tabel 2,036 sehingga uji hipotesis dalam penelitian ini adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang artinya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru
- b. Bentuk hubungan budaya organisasi terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,517 yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menaikkan semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru sebesar 0,517 satuan
- c. Nilai R Square sebesar 0,332 Artinya adalah bahwa sumbangan budaya organisasi terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru adalah sebesar 33,20%. Sedangkan sisanya 66,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Yayasan Pendidikan Keterampilan Al-Huda Press. Pekanbaru.
- Barnawi & Mohammad Arifin, 2012, *Kinerja Guru Profesional*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Chandra, Addy Leo. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat". *eJournal Administrasi Negara*. Vol. 1 No. 3.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- H. Suwatno, Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- H. Rahmat, 2013, *Statistika Penelitian*, Pustaka Setia, Bandung
- H. Wukir, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Multi Presindo, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani 2011 *Manajemen* Edisi 2. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, Fred 2011. *Perilaku Organisasi*. Andi . Yogyakarta
- Marwansyah, 2017 *Manajemen Sumber daya Manusia* . Alfabeta Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ 2013 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*” Bandung: Refika Aditama.
- Malthis, R.L dan Jackson 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Salemba Empat. Jakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Payaman Simanjuntak 2011 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* , Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat .
- Robert Kreitner . 2014, *Perilaku Organisasi* Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti 2011 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto, J. 2012. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh Jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Suharsimi, Arikunto 2012 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Klasik* Jakarta: Rineka Cipta.
- Yapentra, Arhipen, 2021, *The Impact Of Organizational Commitments And Supervision on Work Discipline Of Employee Of CV.*. *Bintang Terang Pekanbaru, Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 12, Nomor 3, P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X, STIE Riau, Pekanbaru*