

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA MTs NURUL FALAH KAMAR

Oleh:
Putra Budi Ansori¹ dan Maili Hasana²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln.HR.Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp.(0761) 63237
E-mail: pbansori@gmail.com

ABSTRACT : *This study aims to determine the effect of organizational culture on teachers' work enthusiasm at MTS Nurul Falah Sibiruang Koto Kampar Hulu. The organizational culture implemented in the school serves as a key factor in fostering a supportive work environment and enhancing teachers' motivation. This research employs a quantitative descriptive approach. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. The population consisted of all 30 teachers at MTS Nurul Falah, and the sampling technique used was a census. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of SPSS version 23. The results revealed that organizational culture has a significant influence on teachers' work enthusiasm, as indicated by the calculated t-value exceeding the critical t-value at a 0.05 significance level. The coefficient of determination (R^2) shows that organizational culture accounts for 49.4% of the variance in work enthusiasm, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, it can be concluded that the stronger the organizational culture, the higher the teachers' work enthusiasm.*

Keyword : *Organizational Culture and The Teachers' work Enthusiasm.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, di mana sekolah sebagai lembaga pendidikan harus memberikan pelayanan berkualitas untuk mencapai kepuasan pelanggan. Keberhasilan sekolah sebagai organisasi sangat bergantung pada pengelolaan yang baik serta pada sikap, perilaku, dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Hasibuan, 2017; Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2016; UU No. 20 Tahun 2003)...

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena mereka berperan menentukan arah dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang baik akan berkontribusi langsung

terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi, di mana hasil kerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh sikap kerja yang positif. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem manajemen yang mampu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal (Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2016; Robbins & Judge, 2017).

Semangat kerja merupakan kondisi mental individu atau kelompok yang mencerminkan antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya, yang mendorong terciptanya kerja sama dan penyelesaian tugas tepat waktu dengan penuh rasa tanggung jawab. Dalam pembahasan mengenai

semangat kerja, banyak ahli memberikan definisi yang beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Pada intinya, semangat kerja adalah dorongan kuat dan kesungguhan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, disertai kedisiplinan yang tinggi guna mencapai hasil kerja yang optimal (Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2016; Hasibuan, 2017)..

Semangat kerja karyawan dapat tumbuh apabila organisasi mampu membangun budaya organisasi yang baik dan kondusif. Dalam suatu organisasi, budaya organisasi biasanya berkaitan dengan nilai, norma, sikap, serta etika kerja yang dianut dan dijadikan pedoman bersama oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut berperan penting dalam mengarahkan perilaku karyawan, cara mereka berpikir, membentuk pola kerja sama, serta menentukan bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan sekitar (Dunan et al., 2020).

Fred Luthans (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat pola asumsi dasar yang dibentuk oleh suatu kelompok ketika mereka menyesuaikan diri dengan tantangan eksternal dan proses integrasi internal. Pola-pola ini dianggap berhasil dan bernilai, sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan berbagai situasi yang dihadapi dalam organisasi.

Budaya organisasi yang positif akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong kesuksesan organisasi atau perusahaan. Tubagus Achmad Darajat (2015) menambahkan bahwa budaya organisasi terdiri atas sistem keyakinan, nilai, dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota dalam menghadapi tantangan baik dari lingkungan internal maupun eksternal.

Selanjutnya, hasil pembacaan dari beberapa penelitian para ahli terlihat masih adanya kesenjangan penelitian (*gap reseach*) yaitu; *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Manik Sudarmin (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan. *Kedua*, penelitian dengan hasil selaras dilakukan oleh Yapentra dan Novita (2022) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap semangat kerja guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru. *Ketiga*, penelitian dengan hasil yang berbeda adalah yang dilakukan oleh Rosa Anggraini et al. (2018) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja maupun kinerja karyawan tetap. Studi ini menunjukkan bahwa meskipun semangat kerja (motivation) memang memengaruhi motivasi, budaya organisasi tidak serta merta menjamin semangat kerja.

MTs Nurul Falah merupakan sekolah setingkat SMP yang mempunyai ciri khusus sebagai sekolah umum yang memperkuat dan nilai-nilai islam dalam mata pelajaran akidah, fiqih dan sejarah kebudayaan islam. Sehingga guru yang mengajar sebagian besar berasal dari Perguruan Tinggi Islam dan mempunyai pengalaman mengajar pada madrasah tsanawiyah (atau setingkat SMP. Setelah melakukan studi awal dalam bentuk obeservasi maka masih ditemukan guru yang tidak hadir dalam kegiatan bersama antar kelas, masih ditemukan guru yang tidak tepat waktu mengumpulkan RPP dan masih ditemukan guru-guru yang belum menjalankan aturan yang ditetapkan seperti kehadiran dan kerjasama antar guru dalam bidang studi yang sama dengan berbagai alasan.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil obervasi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kewajiban seorang guru dalam menjalankan tugasnya dengan giat, supaya pekerjaan lebih efektif dan efisien. Menyadari betapa pentingnya budaya organisasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja guru pada MTS Nurul Falah Sibiruang Koto Kampar Hulu Kampar dengan demikian melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru MTS Nurul Falah Sibiruang Koto Kampar Hulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem yang berisi nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang telah diterima, disepakati, dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi sebagai acuan dalam bertingkah laku dan menyelesaikan berbagai persoalan organisasi. Budaya organisasi mencerminkan cara hidup dan pola perilaku khas dari sebuah organisasi, yang lahir dari nilai-nilai serta keyakinan yang telah lama dianut oleh para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai pola asumsi dasar yang dibentuk atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka beradaptasi dengan tantangan dari lingkungan eksternal maupun dalam upaya membangun integrasi internal. Pola tersebut telah terbukti efektif dan dianggap berharga sehingga terus diwariskan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam memahami, berpikir, dan merespons berbagai situasi yang dihadapi dalam organisasi (Ermawan, 2011).

Menurut Robbins (2017:283) 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 (2017:291) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk karena adanya hal-hal berikut :

- a. Stories. Cerita turun perusahaan temurun bagaimana tentang 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 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, dan lain-lain.
- 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 merupakan kondisi mental individu atau kelompok yang mencerminkan antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya, yang mendorong terciptanya kerja sama dan penyelesaian tugas tepat waktu dengan penuh rasa tanggung jawab. Dalam pembahasan mengenai semangat kerja, banyak ahli memberikan definisi yang beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Pada intinya, semangat kerja adalah dorongan kuat dan kesungguhan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, disertai kedisiplinan yang tinggi guna mencapai hasil kerja yang optimal (Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2016; Hasibuan, 2017)..

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 dalam Yapentra (2022) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Hasley dalam Yapentra dan Novita (2022), semangat kerja seorang pegawai dapat dinilai melalui beberapa indikator penting, yaitu tingkat kehadiran di tempat kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kedisiplinan terhadap aturan, kemampuan bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan sejawat, serta tingkat produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan indikator tersebut, penelitian ini menggunakan lima ukuran semangat kerja sebagai berikut:

- a. Presensi merupakan kehadiran pegawai yang menunjukkan komitmen terhadap tugas dan kewajiban yang diemban. Instansi atau lembaga biasanya menilai presensi berdasarkan ketepatan waktu kedatangan dan kepulangan pegawai, guna memastikan pekerjaan tidak mengalami keterlambatan.
- b. Tanggung jawab mengacu pada kesadaran dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Tanggung jawab ini menjadi indikator penting dalam menilai tingkat kepedulian dan keseriusan pegawai terhadap pekerjaannya.
- c. Kedisiplinan adalah sikap dan perilaku pegawai yang sesuai dengan aturan dan tata tertib organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai yang disiplin senantiasa mematuhi seluruh kebijakan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja.
- d. Kerja sama menunjukkan kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan yang harmonis dan bekerja secara kolektif dengan pimpinan maupun rekan kerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sinergi dan kebersamaan seluruh anggota dalam mencapai tujuan bersama.

- e. Produktivitas mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tidak menunda tugas dengan sengaja, serta selalu berupaya mempercepat proses kerja dengan tetap mengutamakan hasil yang optim

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 (2016:15), 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 rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan iklim atau budaya organisasi. Hasil ini juga diperkuat hasil penelitian Yapentra dan Novita Hesti (2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Guru MTs Darul Muqomah Pekanbaru

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka, serta hubungan antar variabel yang dikemukakan diatas maka didapat dibuat beberapa hipotesis. Menurut Sugiyono (2018:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah **H** :Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi (X) terhadap Semangat Kerja Guru (Y) pada MTs Nurul Falah Koto Kampar Hulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Falah Koto Kampar Hulu di Jalan Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi sederhana, yaitu metode yang pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru MTs Nurul Falah sebanyak 30 orang guru, sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus. (Ansori, PB. 2020).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi. Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.(Ansori, PB. 2018).

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) di dalam penulisan ini

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0.912	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi (X)	0.916	<i>Reliable</i>

Sumber : *Data Olan, 2025*

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat

Pengujian Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X) dan Variabel Semangat Kerja Guru (Y).

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung > r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung < r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan > r tabel (0,312).

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Budaya Organisasi (X) semua pernyataan dan Semangat Kerja semua pertanyaan dinyatakan *valid*. Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Realibilitas

Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,70 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya kontribusi variabel independen yaitu variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Variabel Semangat Kerja Guru (Y) dapat dihitung dengan mencari nilai

koefisien determinasi. Dari hasil output SPSS didapatkan :

Tabel 2
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.224	4.828

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Olahan, 2025

Dari hasil tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,251 atau 25,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Semangat Kerja Guru sebesar 25,1%. sementara sisanya sebesar 74,9%. (100%-25,1%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) yaitu Budaya Organisasi dengan variabel dependen (Y) Semangat Kerja Guru. Hasil dari uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.856	6.059		4.102	.000
	Budaya Organisasi	.270	.088	.501	3.060	.005

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber ; Data olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 3, maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X + e$$

$$Y = 24,856 + 0,270X$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Budaya Organisasi

e = Kesalahan random

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 24,856 artinya jika Budaya Organisasi (X) bernilai 0, maka Semangat Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 24,856
2. Hasil koefisien regresi variabel X (Budaya Organisasi) sebesar 0,270 (dengan tanda positif), menunjukkan semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Semangat Kerja Guru MTs Nurul Falah Sibiruang Koto Kampar Hulu akan semakin meningkat .

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji_t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5.37 diatas menunjukkan bahwa thitung variabel Budaya Organisasi sebesar 3.060 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,04841 sehingga $thitung > ttabel$ ($3.060 > 2,04841$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Pada MTS Nurul Falah Desa Sibiruang.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari penelitian ini didapat bahwa:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pada MTS Nurul Falah Desa Sibiruang Koto Kampar Hulu.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka disimpulkan bahwa thitung variabel Budaya Organisasi sebesar 3.060 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,04841 sehingga $thitung > ttabel$ ($3.060 > 2,04841$). Dengan demikian dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Pada MTS Nurul Falah Desa Sibiruang.

Dalam penelitian ini memperhatikan udaya organisasi di dalam instansi karena setiap guru akan berperilaku sesuai budaya organisasi yang berlaku, budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik dapat memacu ke arah perkembangan organisasi (Madrrasah) yang lebih baik.

Berarti penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Yapentra dan Novita (2022) bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja guru MTs Darul Muqomah. Penelitian lain yang sama oleh Manik Sudarmin (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Pelalawan..

variabel terikat secara parsial/satu persatu, berikut adalah hasil out put SPSS untuk uji_t

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Pada MTS Nurul Falah Desa Sibiruang.
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi, maka dapat diuraikan sebagai berikut : Konstanta sebesar 24,856 artinya jika Budaya Organisasi (X) bernilai 0, maka Semangat Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 24,856. Hasil koefisien regresi variabel X (Budaya Organisasi) sebesar 0,270 (dengan tanda positif), menunjukkan semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Semangat Kerja Guru MTs Nurul Falah Sibiruang Koto Kampar Hulu akan semakin meningkat .
3. Kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Semangat Kerja Guru sebesar 25,1%.

6.2. SARAN

Saran

Dari kesimpulan penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan MTS Nurul Falah Desa Sibiruang untuk memperhatikan bagaimana budaya organisasi di dalam instansi karena setiap karyawan akan berperilaku sesuai budaya organisasi yang berlaku, budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik dapat memacu ke ara perkembangan organisasi yang lebih baik.
- 2) Sebaiknya pengembangan kualitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja lebih diperhatikan lagi, agar karyawan yang

berprestasi merasakan hasil kerja kerasnya selama ini.

- 3) Kepada peneliti selanjutnya agar mampu melihat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi keputusan memilih siswa. Misal; harga, promosi, dan kualitas pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, P. B. 2018. Pengaruh Relationship Marketing Terhadap Customer Loyalty di PT.MPM Finance Cabang Panam Pekanbaru. *Jurnal Development*. Vol.6 No.1 Juni 2018, hal 33- 46.
- Ansori, P. B. 2020. Pengaruh Harga, Lokasi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cv. Zafira Teknik Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(1), 11-19.
- Darojat, T. A. .2015. Pentingnya budaya kerja tinggi dan budaya kerja kuat. PT Refika Aditama, Bandung.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119–128.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2015. *Organizational behavior: An evidence-based approach (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik Sudarmin. 2019. Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*. Vol. 11, No. 2 Januari 2019, Hal. 118-124
- Robert Kreitner . 2014, *Perilaku Organisasi Salemba Empat*, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Manajemen*, CV Alfabeta, Bandung
- Yapentra Arhipen dan Novita Hesti Novita. 2022. Pengaruh Budaya Oraganisasi Terhadap Semangat Kerja Guru di MTs. Darul Muqomah Pekanbaru. Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* .Volume 13, Nomor 1, 27 Maret 2022