

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata (*motive*) yang berarti dorongan. Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau dorongan, dengan tujuan sebenarnya adalah penggerak utama yang berasal dari diri sendiri seseorang ataupun dari orang lain dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik itu secara positif ataupun negatif.

Menurut Hasibuan dalam Intan (2019) motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik.

Dalam buku yang ditulis oleh Sitorus (2020:56–57), disebutkan beberapa pengertian motivasi menurut para ahli yang meliputi :

- a. Menurut MC. Donald
Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang (pribadi) yang terlihat dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
- b. Menurut Thomas M. Risk
Motivasi adalah upaya guru untuk menciptakan motivasi pada diri peserta didik yang menunjang ke arah tujuan-tujuan belajar
- c. Menurut Chaplin
Motivasi adalah variabel yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengolah, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.
- d. Menurut Tabani Rusyan
Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
- e. Menurut Dimiyati dan Mudjiono
Motivasi adalah keinginan untuk membangkitkan, menghidupkan, mengarahkan sikap dan perilaku individu peserta didik
- f. Menurut Atkinson, motivasi dijelaskan sebagai kecenderungan seseorang untuk berbuat lebih banyak untuk menghasilkan satu hasil atau lebih berpengaruh.

- g. Menurut AW. Bernard, motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan kearah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan ke arah tujuan-tujuan tertentu.
- h. Menurut Abraham Maslow, motivasi adalah suatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.
- i. Menurut John W. Santrock, motivasi adalah proses memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat dilihat pada motivasi tindakan ada dua komponen. Komponen pertama adalah motivasi melakukan pekerjaan, sedangkan unsur kedua adalah tujuan. Yang dimaksud adalah tujuan yang ingin dicapai untuk memenuhi kebutuhan. Secara sederhana, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong terhadap tujuan.

1. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno dalam Davit (2022) bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstrern. Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

Faktor Internal Faktor internal adalah faktor dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi motivasinya dalam bekerja. Adapun faktor-faktor internal meliputi :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia dalam bertahan hidup, dalam dunia kerja keinginan untuk dapat hidup termasuk kebutuhan untuk memperoleh kompensasi atau upah yang memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Merupakan keinginan untuk memiliki barang bisa menjadi pendorong bagi seseorang ingin bekerja. Misalnya keinginan seseorang untuk memiliki mobil, ini akan mendorong orang tersebut untuk melakukan pekerjaan untuk dapat membelinya.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Yaitu seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, sebab status untuk di akui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin di peroleh bila yang bersangkutan itu malas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Pengakuan di dunia kerja meliputi penghargaan atas prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang kompak, adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat pekerjaan dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Mendorong seseorang untuk bertindak, dalam dunia kerja kekuasaan dapat diperoleh dengan berbagai cara termasuk dengan cara yang negatif. Namun seseorang dapat memperolehnya kekuatan atau jabatan dengan cara positif yaitu dengan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja yang nantinya akan menarik perhatian orang yang mengangkatnya untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan.

Faktor eksternal adalah faktor dari luar diri seseorang yang dapat memengaruhi motivasi orang tersebut dalam bekerja. Faktor eksternal yang memengaruhi motivasi sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Adalah sarana dan prasarana kerja yang lengkap dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini termasuk tempat kerja, fasilitas sarana kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja di sana.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai, ini adalah alat motivasi perusahaan yang paling kuat dorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, besar atau kecil kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan yaitu memberikan pengarahan, bimbingan kerja untuk para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Semua orang akan bekerja keras jika orang itu merasa ada jaminan profesional yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukannya. Jaminan pekerjaan ini berupa promosi, pangkat dan jaminan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Setiap karyawan tentunya tertarik dengan status atau jabatannya dalam situasi tertentu. Dengan menduduki suatu posisi, orang merasa dirinya sendiri akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dalam pekerjaannya.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja tersebut dapat kita sebut sebagai peraturan yang berlaku badan bersifat mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

2. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Gunawan, dkk (2022) yaitu:

a. Kebutuhan Kebutuhan fisiologis

Yaitu seperti pemberian gaji, bonus, biaya transportasi, tunjangan makan, perumahan dan sebagainya. Seseorang termotivasi bekerja demi mendapatkan upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehari-hari maka kebutuhan fisik ini menjadi kebutuhan yang harus pertama kali terpenuhi agar memotivasi seseorang untuk bekerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Dalam dunia kerja, tempat kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, adanya jenjang karir yang berguna bagi masa depan seseorang akan membuat seseorang untuk termotivasi mempertahankan pekerjaannya

c. Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan akan keinginan untuk diterima keberadaan dirinya dalam suatu lingkungan, kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Tempat kerja yang tidak memberikan ruang bagi pekerjanya untuk saling berinteraksi akan membuat seorang pekerja merasa bosan dan merasa diasingkan, oleh karena itu adanya interaksi sosial antar pekerja dalam suatu organisasi dapat memotivasi seseorang untuk bekerja.

d. **Kebutuhan akan harga diri**

Kebutuhan individu untuk diakui keberadaannya oleh pihak lain, kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai dan atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Mendapatkan penghargaan adalah capaian yang membanggakan, oleh karena itu seseorang akan termotivasi untuk berupaya melakukan suatu pekerjaan dengan baik agar mendapatkan penghargaan.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi.

2.1.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan standar yang berlaku dalam suatu organisasi dan dapat dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, budaya mengatur bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya terorganisir. Setiap organisasi memiliki pengertian budaya yang berbeda-beda, maka setiap organisasi memiliki cara yang berbeda untuk mengimplementasikan arti budaya organisasi tersebut.

Berikut merupakan pengertian atau definisi budaya organisasi dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Wardiah dalam Lidia (2021) mengatakan bahwa “Budaya organisasi pada dasarnya adalah nilai-nilai inti dari suatu organisasi, yang akan berfungsi sebagai dasar untuk perilaku, sikap dan tindakan semua orang anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku di dalam seperangkat aturan yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai inti dan pola perilaku bersama untuk mencapai tujuan dalam organisasi.”

Menurut Wahab dalam Stella (2021) Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam sebuah organisasi berinteraksi dengan struktur sistem formal untuk menghasilkan aturan perilaku organisasi. Menurut Hari (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang ada di dalamnya berlaku untuk semua anggota organisasi, yang mana nilai dan norma digunakan sebagai pedoman bersama. Seseorang akan bertindak sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima di lingkungan yang mendukungnya, sebuah norma yang diakui kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman bertindak.

1. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yang kompleks dan sangat berpengaruh di dalam organisasi. Menurut Sudarmanto dalam Nurbaniyah (2021) menerangkan 6 fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas artinya budaya menciptakan perbedaan jelas dari satu organisasi ke organisasi lainnya.
- 2) Budaya membawa rasa identitas kepada anggota organisasi
- 3) Budaya memfasilitasi munculnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri sendiri.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang sesuai dengan apa yang dikatakan dan dilakukan karyawan.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme makna dan kontrol mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 6) Budaya akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi.

2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam Fadlilah (2019) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko yaitu sejauh mana tingkat organisasi / instansi mendorong para pegawai lebih bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap hal detail yaitu memperlihatkan ketepatan, ketelitian, dan perhatian pada hal detail agar dapat menciptakan dan mempertahankan kualitas pegawai pada fokus dan ketelitian yang dilakukan.
- 3) Orientasi hasil yaitu pemimpin lebih fokus pada perolehan atau hasil dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- 4) Orientasi terhadap individu yaitu sejauh mana pengambilan keputusan kerja pegawai dari hasil kerja pegawai didalam organisasi / instansi .

- 5) Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja organisasi diimplementasikan dalam tim, bukan pada individu demi mendapatkan hasil kinerja yang baik pada organisasi, pegawai mampu berkomunikasi secara terbuka dan jujur dalam menyelesaikan konflik untuk kepentingan tim.
- 6) Agresivitas yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai- santai.
- 7) Stabilitas yaitu tingkat aktivitas organisasi menekankan pemeliharaan status quo dari pada pertumbuhan

2.1.3. Kinerja Guru

Menurut Abas dalam Subandi (2023) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seseorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik.

Menurut Supardi dalam Muhammad (2023) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meingkatkan prestasi belajar peserta didik.

Menurut Mulyasa dalam Puspita (2023) kinerja guru adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik

1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin besar kemampuan dan pengalaman, semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar seperti yang ditugaskan.

b. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang dengan pengetahuan kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik begitu pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik, maka akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang tepat dan benar.

d. Kepribadian

Adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain, seseorang dengan akhlak atau kepribadian yang baik akan mampu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan tersebut akan termotivasi atau terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Yaitu gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau mengarahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, aturan tersebut mengatur apa yang berlaku umum dan dapat diterima serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan kagum terhadap seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, bersemangat, atau suka bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, desain, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk terus bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas tersebut di tunjukkan dengan terus bekerja keras meski perusahaan sedang dalam kondisi buruk.

l. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan terhadap penerapan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja, komitmen ini juga berarti kepatuhan karyawan terhadap janji yang dibuat.

m. Disiplin kerja

Adalah upaya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya dengan sungguh –sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya kedatangan kerja tepat waktu.

2. Indikator Kinerja Guru

Menurut Abas dalam Tri (2019) Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu:

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari metode atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi / penilaian pembelajaran

Adalah kegiatan atau cara yang digunakan untuk menentukan apakah tujuan dan proses pembelajaran telah tercapai pembelajaran yang telah dilakukan. Pada titik ini, diperlukan memiliki kemampuan untuk menentukan pendekatan dan metode evaluasi, menyiapkan alat evaluasi, dan mengolah serta menggunakan hasil evaluasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru banyak dilakukan, namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti pada penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden dan sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan dibawah ini.

Magnolia, dkk (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK PGRI Sukoharjo. Jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 53 responden menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 75,4% faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi dan budaya organisasi. Hasil uji t secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK PGRI Sukoharjo.

Ayu Puspita Sari, dkk (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang. Jumlah sampel yang digunakan sebesar 58 responden menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 90,8%, faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan motivasi. Hasil uji t secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang.

Nanang Kosim (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA). Jumlah sampel yang digunakan sebesar 58 responden menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 63,6% faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan motivasi. Hasil uji t secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA).

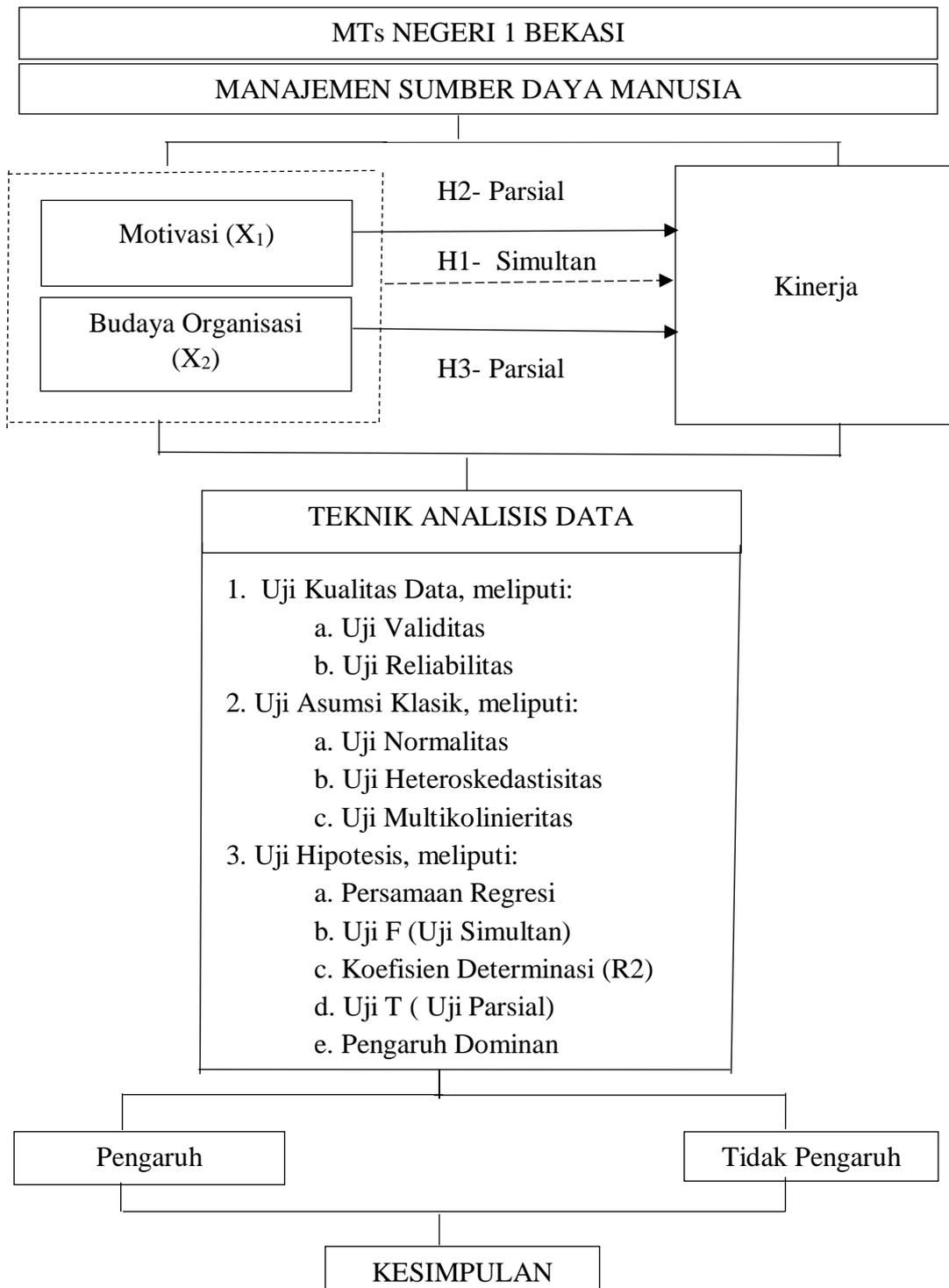
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Magnolia, dkk (2019)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Sukoharjo.	Motivasi Budaya Organisasi Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1.Uji Regresi 75,4% 2.Uji F, semua variabel x berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3.Uji T, variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru
Ayu Puspita Sari, dkk (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA dan SMK Pembina Palembang	Budaya Organisasi Motivasi Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1.Uji Regresi 90,8% 2.Uji F semua variabel x berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3.Uji T, variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru
Nanang Kosim (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA).	Budaya Organisasi Motivasi Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1.Uji Regresi 63,6% 2.Uji F semua variabel x berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3.Uji T, variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Sumber: Kampus Terkait (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam Sugiyono (2019:95). Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Bekasi

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Bekasi

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Bekasi

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Bekasi

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Bekasi

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Bekasi