

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya (Jamin, 2018).

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Rahmania dan Tanjung, 2019). Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan (Sagala dalam Jamin, 2018). Kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang berupa kegiatan dalam berperilaku maupun hasil yang ditujukan (Sudrajat dalam Aziz, 2018).

Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru (Aziz, 2018). Standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan (Ahmad, 2018).

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan melandasi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat mengintegrasikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

2. Jenis – Jenis Kompetensi

Menurut PP RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi yakni, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1) menjabarkan mengenai empat kompetensi guru. Dimensi tersebut meliputi:

a) Kompetensi pedagogik

Kompetensi ini berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran. Dalam UU No.14 Tahun 2005 di kemukakan bahwa kompetensi pendagodik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini menggambarkan bagaimana kemampuan guru dalam mengajar dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, kemampuan dalam proses belajar mengajar, dan kemampuan untuk melakukan evaluasi dalam setiap kegiatan pembelajaran.

b) Kompetensi Kepribadian

Karakteristik kepribadian guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan siswa. Kepribadian guru yang baik akan menjadi panutan bagi siswanya. Kompetensi adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetesni kepribadian mencakup kemampuan pribadi berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.

c) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kometensi profesional meliputi keahlian dalam bidanya berupa penguasaan, prosedur pembelajaran, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan rekan guru lain. Kompetensi profesional tergambar dari tiga aspek diantaranya pengembangan profesi, pemahaman wawasan, dan penguasaan bahan kajian akademik. kompetensi profesional tercemin dari kemampuan penguasaan materi pelajaran, kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah, pengembangan profesi, serta pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan.

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini meliputi keterampilan dan interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.

3. Indikator Kompetensi

Mardianto dalam Dhita (2022) mengatakan bahwa indikator kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengelola pembelajaran
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Mampu mengembangkan kurikulum/silabus
- d. Perancangan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran
- f. Evaluasi hasil belajar
- g. Mampu mengembangkan potensi peserta didik

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Tanjung, 2017).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Jufrizen, 2018). Sutrisno dalam Khair (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan dalam Andika (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya uapaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri dan Nisa, 2017).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

2. Fungsi Motivasi

Sardiman dalam Sunarsi (2018) menjelaskan bahwa ada beberapa fungsi-fungsi dari terwujudnya suatu motivasi yaitu:

- a) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016:116), yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu faktor intern dan ekstrern. Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi motivasinya dalam bekerja. Adapun faktor-faktor internal menurut Edy Sutrisno (2016:117-118) meliputi:

a. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan setiap manusia. Untuk bertahan hidup, orang akan mau mengerjakan apa saja. Dalam dunia kerja, keinginan untuk dapat hidup ini meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi atau upah yang memadai, pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan cukup memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keingian untuk memiliki benda dapat menjadi pendorong seseorang untuk mau bekerja. Misalnya saja keinginan seseorang untuk mempunyai mobil akan mendorong orang tersebut untuk melakukan pekerjaan agar sanggup membelinya.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan orang lain menjadi salah satu faktor yang bisa mendorong seseorang untuk bekerja. Untuk memperjuangkan harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki, seseorang harus meraihnya sendiri dengan bekerja keras. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila orang tersebut termasuk orang malas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat menjadi salah satu faktor pendorong seseorang untuk bekerja. Pengakuan dalam dunia kerja meliputi penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Dalam dunia kerja, kekuasaan bisa didapatkan dengan berbagai cara termasuk dengan cara yang kemampuannya dalam bekerja yang nantinya akan menarik perhatian orang yang mengangkatnya untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan. negatif. Namun seseorang dapat memperoleh kekuasaan atau jabatan dengan cara positif yaitu dengan menunjukkan

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor dari luar diri seseorang yang dapat memengaruhi motivasi orang tersebut dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2016:118-120), faktor eksternal yang memengaruhi motivasi sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antar orang-orang yang bekerja di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik, sehingga besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik Dalam suatu pekerjaan, supervisi berfungsi untuk memberikan pengarahan dan membimbing kerja karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi dengan baik dapat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika orang tersebut merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukannya. Jaminan karier ini berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi

diri. Maka dengan jaminan karir ini seseorang akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

- e. Status dan tanggung jawab Setiap karyawan tentu tertarik dengan adanya status ataupun kedudukan dalam jabatan tertentu. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar dalam pekerjaannya.
- f. Peraturan yang fleksibel Sistem dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan mempunyai sifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, peraturan yang berlaku di perusahaan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik

4. Indikator Motivasi

Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru meliputi:

a. Motivasi Internal

Adapun indikator motivasi internal meliputi:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Kemandirian dalam bertindak
- 4) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 5) Prestasi yang dicapai.

b. Motivasi Eksternal

Adapun indikator motivasi eksternal meliputi:

- 1) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan\
- 2) Kesempatan untuk promosi
- 3) Memperoleh pengakuan
- 4) Bekerja dengan memperoleh imbalan yang layak.

2.1.3 Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya tanggal 1 Desember 2010, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Rachman dalam Husien (2016:134), mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. Baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik (Lailatussaadah, 2015). (Fahmy, 2013:37), menyatakan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Mulyana dalam Hafidulloh dkk. (2021:50–51), mengatakan bahwa kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau dari dua segi, yaitu:

- a) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri.
- b) Segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya

berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, Husien (2016:137) menyatakan bahwa beberapa hal penting berikut akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya:

- a) Sikap kooperatif dan suka membantu
- b) Kooperatif dan persuasif orang tua murid
- c) Fasilitas yang memadai
- d) Minat murid terhadap pelajaran sekolah
- e) Murid yang sopan
- f) Supervisi membantu
- g) Sekolah terorganisir dengan baik
- h) Kebijakan yang terformulasikan dengan baik dari sekolah.

3. Indikator Kinerja Guru

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu.
- b) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
- c) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas.
- d) Kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan di bawah ini.

Yulia (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Jumlah sampel yang digunakan 24 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai r_{x1y} sebesar 0,468, r^2_{x1y} sebesar 0,219, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $2,482 > 1,71714$, dan motivasi kerja guru berada dalam kategori rendah sebesar 37,5%, kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai r_{x2y} sebesar 0,539, r^2_{x2y} sebesar 0,290, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $3,001 > 1,71714$, dan kompetensi pedagogik berada dalam kategori kurang optimal sebesar 37,5%.

Ulfie (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru (studi kasus pada MI Madrasah Pembangunan UIN Jakarta). Jumlah sampel yang digunakan 71 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan R-square sebesar 0,323. Artinya kontribusi kompetensi dan motivasi adalah 32,3%. Sedangkan sisanya 67,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,536 dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 5,027.

Sahdiah (2020) melakukan penelitian Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di MAN Batu Bara. Jumlah sampel yang digunakan 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif secara signifikan secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 54,03 %. Hal ini bermakna bahwa 54,03 % dari variasi yang terjadi kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas penelitian.

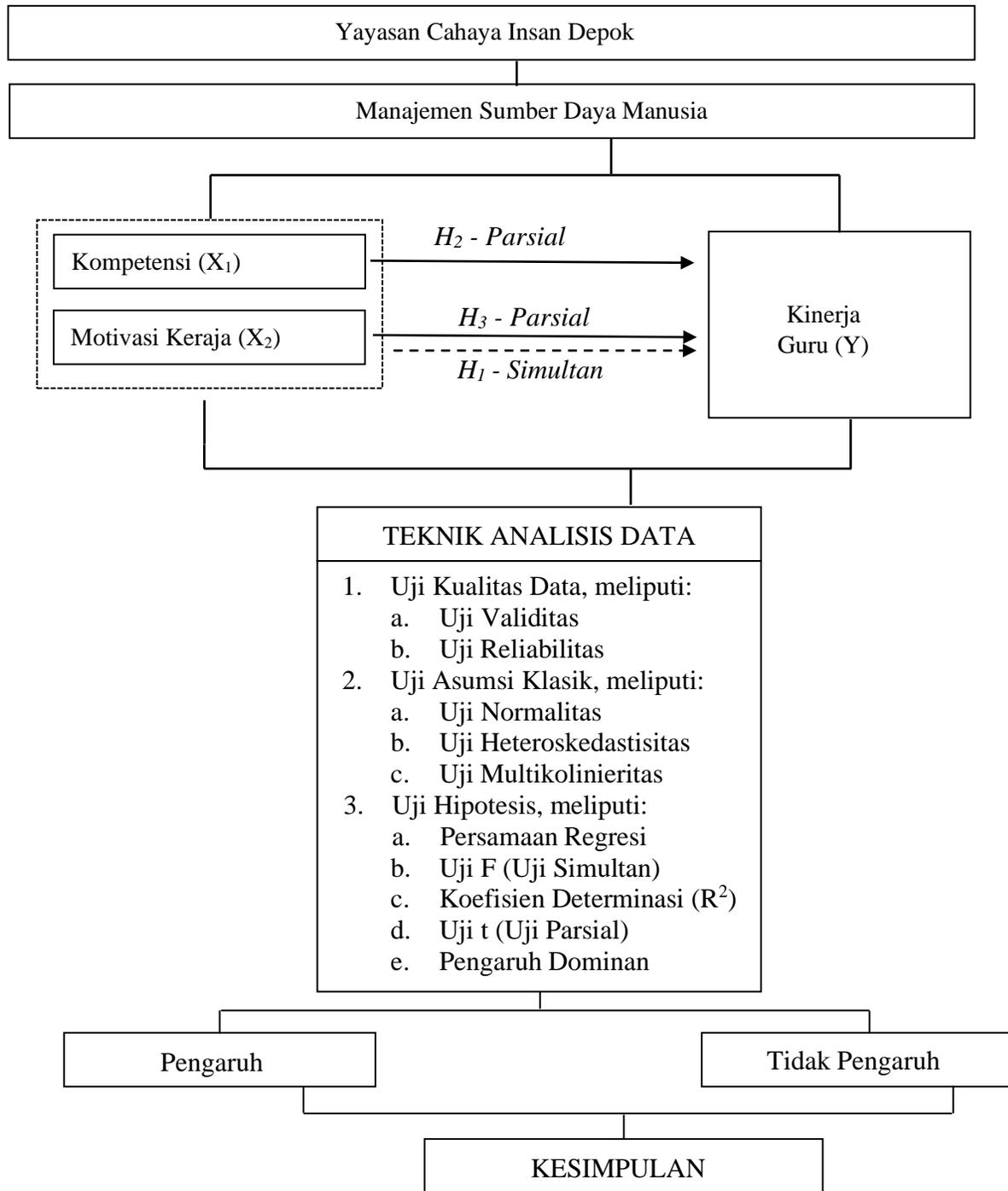
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Yulia (2017)	Pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten	Motivasi kerja Kompetensi pedagogik	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Uji t hitung 2,482
Ulfie (2018)	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru (studi kasus pada MI Madrasah Pembangunan UIN Jakarta)	Kompetensi Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 92,90 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Uji t, hanya variabel motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru
Sahdiah (2020)	Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di MAN Batu Bara	Motivasi kerja Kompetensi profesional	Analisis Regresi Linier Sederhana	1. Uji regresi 45,50 2. Uji t, variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru

Sumber: Kampus Terkait (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Peneliti (2023)

2.4 Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok