



Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Soft Skill* Terhadap Profesionalitas Guru Di SMAK ST. Gabriel Maumere

Elisabeth Kristanti Nona Novi

Universitas Nusa Nipa

Novinona56@gmail.com

Paulus Juru

Universitas Nusa Nipa

Walter Obon

Universitas Nusa Nipa

Abstract. *This research aimed to: (1) Know the description of teacher professionalism, work motivation, and soft skill, (2) analyze the influence of word motivation and soft skill ont teacher professionalism both partially and simultaneously. The populations in thus study were 50 teachers of SMAK St.Gabriel Maumere. Due to limited populations, this research was conducted through a census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistic, namely multiple linear regressions. Hypoththesis testing was done through the F test and t test. The results of the descriptive analysis showed that the variables of teacher professipnalism, work motivation and soft skill were categorized as very good. The results of the t-test statistic showed that partially the variables of word motivation and soft skilol hand a positive and significant effect on teachers' professionalism. The statistical result of the F test showed that simultaneously the variables of work motivation and soft skil had a significant effect on teacher professionalism. The statistical results of the F test showed that simultaneously the variables of work motivation and soft skills hand a significant effect on teacher professionalism, The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this research were able to explain the variation of the teacher professionalism enhancement at SMA St.Gabriel Maumere by 82.00%*

Keywords: *Work Motivation, Soft Skill, Teacher' Profesisonalism.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran profesionalitas guru, motivasi kerja, dan *soft skill*; (2) menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Profesionalitas Guru baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAK St. Gabriel Maumere, berjumlah 50 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Profesionalitas Guru, Motivasi Kerja dan *Soft Skill* dikategorikan sangat baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja dan *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Guru. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Guru. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik Profesionalitas Guru Di SMAK St. Gabriel Maumere sebesar 82,00%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Soft Skill, Profesionalitas Guru

LATAR BELAKANG

Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional. Peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan agar tujuan nasional dapat tercapai. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru atau tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Hamalik (2003:9) tenaga pendidik merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang dibutuhkan adalah kualitas guru. Hal ini karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan. Dengan kata lain, salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah pelaksanaan proses belajar mengajar dilaksanakan pendidik yang dapat diandalkan profesionalitasnya.

Agus F.Tamyon (2010:15) menyatakan pengertian Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalitasnya, guru dituntut memiliki kemampuan (*competency*) yang bervariasi. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* menjelaskan kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Berlakunya undang-undang dan peraturan tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi profesionalitas guru. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2015:35). Guru tidak akan memiliki profesionalitas yang baik tanpa adanya motivasi yang tinggi.

Menurut Sardiman (2007:85) motivasi memiliki tiga fungsi utama yaitu: *pertama*, berfungsi mendorong manusia untuk berbuat, dan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan

dilakukan. *Kedua*, menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. *Ketiga*, menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut. Dengan motivasi yang tinggi guru akan memiliki profesionalitas yang baik.

Kinerja seorang guru dikatakan profesionalitasnya baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam memberikan pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa (Fattah, 2003:27).

Guru dituntut mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam pembelajaran. Oleh karena itu, merupakan suatu keharusan bagi guru untuk meningkatkan profesionalitasnya. Guru harus senantiasa memperbaharui materi-materi serta isu-isu terkini sehingga proses pembelajaran akan menjadi lebih menarik dan bermakna. Di samping itu, guru harus memiliki kepekaan yang tinggi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan, seperti perubahan kurikulum 2013. Guru harus cepat beradaptasi dengan cara mengikuti penataran, pelatihan dan workshop agar dapat menyampaikan pembelajaran yang sesuai dengan peraturan kurikulum terbaru.

Motivasi guru di SMAK St. Gabriel maumere sangat tinggi. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAK St. Gabriel Maumere yang mengatakan bahwa guru di SMAK St. Gabriel memiliki dorongan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, selalu mengutamakan prestasi kerja, bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan, dan melihat tugas dan pekerjaan sebagai penghormatan atas diri, selain itu guru di SMAK St. Gabriel Maumere melihat melaksanakan tugas atau pekerjaan merupakan suatu perbuatan membentuk keahlian.

Selain motivasi, guru dituntut memiliki *soft skill*. *Soft skill* merupakan kompetensi yang bersifat non-teknis yang menunjuk pada karakteristik kepribadian. Hal tersebut tampak pada perilaku seseorang, baik saat berinteraksi dalam situasi sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan diri, ataupun sifat-sifat penting untuk mendukung perilaku optimis. Hal tersebut sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan bila masalah tersebut belum terselesaikan. Dengan demikian, *soft skill*

merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persoalan kerja (Hamida, 2012:144).

Soft skills bersifat *invisible* sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera *soft skills* seseorang. Misalnya kemampuan seseorang dalam beradaptasi atau kemampuan seseorang dalam memimpin. *Soft skills* bisa juga dikatakan sebagai keterampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam sebuah kelompok. Berkomunikasi efektif juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai kesuksesan. Robbles (2013) menyebutkan ada sembilan *soft skill* yang paling dicari oleh perusahaan yaitu: (1) komunikasi; (2) kesopanan; (3) fleksibilitas; (4) kemampuan interpersonal; (5) sikap positif; (6) profesionalisme; (7) etika; (8) kerjasama dalam tim; dan (9) tanggung jawab.

Soft skill dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Seseorang dengan penguasaan *soft skills* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja. Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar, berusaha, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya ataupun bagi pengembangan diri. Sehingga dengan demikian, penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan (Hamida, 2012:144).

Para guru di SMAK St. Gabriel Maumere memiliki *soft skill* yang baik. Hal ini disampaikan oleh kepala sekolah SMAK St. Gabriel Maumere bahwa guru setiap guru memiliki kemampuan komunikasi yang baik, memiliki kecerdasan emosional yang baik, kreatif dan inovatif, bertanggungjawab dalam pekerjaan, memiliki sifat kepemimpinan, serta keterampilan berpikir dan menyelesaikan permasalahan.

Penelitian ini dilakukan di SMAK St. Gabriel Maumere. Lembaga pendidikan SMAK St. Gabriel Maumere adalah suatu lembaga pendidikan yang berdiri pada tanggal 14 September 1962 yang mengembang dalam Visi dan Misi antara lain: “Cerdas berkarakter berlandaskan iman katolik dan mengajar dan mendidik peserta didik menjadi insan yang berpikir kritis, kreatif dan inovatif”. Untuk melaksanakan Visi dan Misi ini, maka kinerja guru berperan sangat penting dan menentukan pencapaian fisi dan misi lembaga pendidikan SMAK St Gabriel maumere.

Profesionalitas guru SMAK St Gabriel Maumere belum sepenuhnya dimaksimalkan. Hal ini karena keseriusan para guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik belum

maksimal. Adanya persaingan yang semakin ketat antar lembaga pendidikan, sehingga guru dituntut harus memiliki motivasi dan *soft skill* sehingga profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik atau pengajar. Oleh karena itu salah satu hal penting yang dapat dilakukan lembaga agar mampu bertahan dalam persaingan adalah mempertahankan dan terus meningkatkan profesionalitas guru.

KAJIAN TEORITIS

Profesionalitas Guru

Komarudin (2005:205) mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu "*profesia*", pekerjaan, keahlian, jabatan. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus. Jarvis (2006:198) profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli yang diperolehnya dari belajar.

Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007:75) motivasi merupakan daya penggerak yang menjadi aktif atau dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Le et al., 2023).

Menurut Sondang P. Siagia (2008:138) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui: 1. Daya pendorong, 2. Kemauan, 3. Membentuk keahlian, 4. Tanggung jawab

Soft Skill

Skills adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain. *Skills* merupakan komplemen dari *hard skills* (IQ seseorang) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. *Skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar *skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Purnami, 2013:99).

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Profesionalitas Guru di SMAK St. Gabriel Maumere.
- H2 : *Soft Skill* berpengaruh secara parsial terhadap Profesionalitas Guru di SMAK St. Gabriel Maumere.
- H3 : Motivasi Kerja dan *Soft Skill* berpengaruh secara simultan terhadap Profesionalitas Guru di SMAK St. Gabriel Maumere.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMAK St. Gabriel Maumere yang berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel motivasi kerja adalah 88,11% dengan kategori sangat baik; (2) persentase skor total untuk variabel *soft skill* adalah 88,00 % dengan kategori sangat baik; (3) persentase skor total untuk variabel profesionalitas guru adalah 87,77% dengan kategori sangat baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Motivasi Kerja (X1) dan *Soft Skill* (X2) secara parsial terhadap variabel terikat Profesionalitas Guru (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	t hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	5,187	0,000	Berpengaruh Signifikan
<i>Soft Skill</i>	3,925	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,187 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Profesionalitas Guru. Artinya jika variabel Motivasi Kerja semakin ditingkatkan maka Profesionalitas Guru akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel *Soft Skill* (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,925 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel *Soft Skill* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Profesionalitas Guru. Artinya jika variabel *Soft Skill* semakin meningkat maka Profesionalitas Guru akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Profesionalitas Guru (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,395	2	105,698	72,753	0,000 ^b
	Residual	46,490	32	1,453		
	Total	257,886	34			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, <i>Soft Skill</i>						
b. Dependent Variable: Profesionalitas Guru						

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 72,753 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara

simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalitas Guru (Y), artinya naik-turunnya nilai Profesionalitas Guru sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan *Soft Skill* (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), dan *Soft Skill* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Guru (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,905 ^a	0,820	0,808	1,20533
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, <i>Soft Skill</i>				
b. Dependent Variable: Profesionalitas Guru				

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,905 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Motivasi Kerja dan *Soft Skill* mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Profesionalitas Guru SMAK St. Gabriel Maumere sebesar 8,20% (diperoleh dari: $0,820 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 90,8% (diperoleh dari: $100\% - 8,20\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalitas Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Guru di SMAK St. Gabriel Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka Profesionalitas Guru akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Motivasi Kerja Kerja ditingkatkan maka Profesionalitas Guru di SMAK St. Gabriel Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas guru di SMAK St. Gabriel Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Nur Annisa Haris (2022), 2) Euis Emiliyasi, Agus Winarko, Afi R. Slamet (2021). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen SMAK St. Gabriel Maumere tidak perlu meningkatkan Profesionalitas Guru. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel profesionalitas guru SMAK St. Gabriel Maumere adalah 87,77%, sehingga terdapat *gap* sebesar 12,23%.

Berdasarkan hasil penelitian, *gap* variabel profesionalitas guru maka SMAK St. Gabriel Maumere tidak perlu memperbaiki Motivasi Kerja terutama karena semua indikator yang persentase persepsinya sudah di atas persentase persepsi variabel 85,14%. (terdapat *gap* sebesar 11,89%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Profesionalitas Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Guru SMAK St. Gabriel Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila *Soft Skill* semakin ditingkatkan maka Profesionalitas Guru akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila *Soft Skill* semakin ditingkatkan maka Profesionalitas Guru SMAK St. Gabriel Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: *Soft Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Guru SMAK St. Gabriel Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Soft Skill* terhadap Profesionalitas Guru antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Juariah (2019); 2) Euis Emiliyasi, Agus Winarko, Afi R. Slamet (2021). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalitas Guru baik secara parsial maupun simultan.

Gap variabel Profesionalitas Guru sudah kategori sangat baik maka SMAK St. Gabriel Maumere tidak perlu meningkatkan *Soft Skill*. Hal ini karena *Soft Skill* sudah termasuk kriteria sangat baik (88,00%), namun masih terdapat *gap* sebesar 12,00%. *Gap* ini tidak perlu

dikurangi yaitu dengan memperbaiki karena semua indikator yang persentase persepsinya di atas persentase persepsi variabel.

Pengaruh Motivasi Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Profesionalitas Guru

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan *soft skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Guru SMAK St. Gabriel Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja dan *soft skill* secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Profesionalitas Guru SMAK St. Gabriel Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: motivasi kerja dan *soft skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Guru SMAK St. Gabriel Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan *soft skill* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Juariah (2019); 2) Wahyuni (2016). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa motivasi kerja dan *soft skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Motivasi Kerja adalah 88,11% dengan kategori sangat baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel *Soft Skill* adalah 88,00% dengan kategori sangat baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Profesionalitas Guru adalah 87,77% dengan kategori sangat baik. 2) Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) a) Variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Profesionalitas Guru. Apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. b) variabel *Soft Skill* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Profesionalitas Guru. Apabila variabel *Soft Skill* ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. 3) Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1) dan variabel *Soft Skill* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Guru. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Profesionalitas Guru pada SMAK St. Gabriel Maumere sebesar 82,00%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : 1) Kepada SMAK St. Gabriel Maumere disarankan untuk : a) Meningkatkan profesionalitas guru dengan memperbaiki motivasi kerja. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para guru sehingga dapat meningkatkan profesionalitas, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada guru sehingga guru dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan. b) Meningkatkan profesionalitas guru dengan memperbaiki *soft skill* Pimpinan memberikan bimbingan secara khusus kepada para guru yang belum memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian profesionalitas.

REFERENSI

- Agus F.Tamyong dalam Usman (2010). Pengaruh profesionalitas guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal* 6 (1), 70-82, 2017.
- Anoraga. (2015). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten lawas utara*. Henny Wijayati Pasaribu.
- Euvis Emiliyasi, Agus Winanko, Afi R. Slamet. (2021). Pengaruh motivasi, reward dan pengembangan karir terhadap produktifitas (studi kasus pada karyawan CV. arjuna flora). *E-JRM: Elektronik jurnal riset manajemen* 12(02), 2023.
- Fattah. (2003). Pengaruh profesionalitas guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM METRO3* (1), 24-35, 2015.
- Hamalik, O. (2003). *Proses belajar mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamida. (2012). *Analisis self Actualization, soft skill dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja*. Strategi 12 (01), 2022.
- Hasibuan. (2013). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* 6 (2), 191-201, 2019.
- Komarudin (2005). *Peran susio struktur kepada sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sosiologi di SMA negeri 14 luwu utara*. Skripsi. Program studi pendidikan sosiologi, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar dibimbing oleh Jamaludin Arifin dan Andi Adam.
- Le M, Obon W, & Da Silvia O. Y. (2023). Pengaruh motivasi berprestasi dan etos kerja kinerja karyawan pada Hotel Pelita Maumere. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*.
- Narimawati. (2007). Pengaruh motivasi belajar, kompetensi pedagogis guru dan sarana prasarana terhadap prestasi belajar siswa kelas XI SMA Negeri Magepanda. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 4 (6), 6622-6634, 2022.
- Nur Annisa Haris. (2022). *Pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. santosa utama lestari unit corn dryer gowa*. Nur Annisa haris, 2022. Pengaruh

soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan* Jakarta: CV. Eko Jaya.

Purnami. (2013). Employee engagement dan soft skill serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal* 5 (1), 39-47,2022

Robbins. (2007). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(4), 2013.

Sardiman. (2007). Meningkatkan semangat belajar di tengah pandemic covid-19 pada tingkat sekolah dasar di Desa Sigumbang. *JPKM: Jurnal pengabdian kepada masyarakat* 1 (1), 2021.

Sondang P. Siagia. (2008). *Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi kasus di griya manik gudo jombang)*. STIE PGRI Dewantara jombang, 2017.

Undang-Undang. 2005. Nomor 14. *Tentang Guru dan Dosen*.

Wahyuni. (2016). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Inspirasi* 3 (1),1-26,2016.