

**PENGARUH *SOFT SKILLS* KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI YAYASAN AMANATUL
UMMAH BELAKANG PADANG**



Skripsi

**Diajukan kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman
Kepulauan Riau Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)**

Oleh:

IRA MELSYANDA
NIM. 191146

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI SULTAN ABDURRAHMAN
KEPULAUAN RIAU
2025

**PENGARUH *SOFT SKILLS* KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI YAYASAN AMANATUL
UMMAH BELAKANG PADANG**



Skripsi

**Diajukan kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman
Kepulauan Riau Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)**

Oleh:

IRA MELSYANDA
NIM. 191146

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI SULTAN ABDURRAHMAN
KEPULAUAN RIAU
2025



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU
Kampus : Jl. Lintas Barat KM. 19 CerukljukKelurahanToapayaAsri - Bintan
Telp : 0771-4442607 Fax : 0771-4442610
Website : www.stainkepri.ac.id Email : stain.kepri@kemenag.go.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ira Melsyanda
NIM : 191146
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini terdapat plagiasi, baik isi, logika, maupun datanya, secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya secara otomatis batal demi hukum.

Bintan, April 2025

Yang menyatakan

MATERAI

Ira Melsyanda
NIM. 191146



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU
Kampus : Jl. Lintas Barat KM. 19 CerukljukKelurahanToapayaAsri - Bintan
Telp : 0771-4442607 Fax : 0771-4442610
Website : www.stainkepri.ac.id Email : stain.kepri@kemenag.go.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul : Pengaruh *Soft Skills* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang

Nama : Ira Melsyanda

NIM : 191146

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah dimunaqasyah pada : **Jumat /03 Oktober 2025**

Nilai Munaqasyah :

Dan dinyatakan telah diterima oleh STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

TIM MUNAQASYAH:

KETUA

Dr. Zulhamdan, M.Pd.I
NIP. 198905022019031013

SEKRETARIS

Vastha Vusvitha, M.Pd
NIDN. 2027099202

PENGUJI I

Eka Rihan K, M.Pd
NIP. 198501082019032010

PENGUJI II

Muslena Layla, M.Si
NIP. 199005022019032018

Ketua STAIN Sultan Abdurrahman
Kepulauan Riau



Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag
NIP. 197503242006041005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU
Kampus : Jl. Lintas Barat KM. 19 CeruklujukKelurahanToapayaAsri - Bintan
Telp : 0771-4442607 Fax : 0771-4442610
Website : www.stainkepri.ac.id Email : stain.kepri@kemenag.go.id

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ira Melsyanda

NIM : 191146

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh *Soft Skills* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang

Menyatakan bahwa skripsi ini sudah layak untuk dilanjutkan pada sidang Munaqasyah. Diharapkan semoga skripsi tersebut dapat diterima dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bintan, 13 Agustus 2025

Yang menyatakan,

Pembimbing I

Taqiyuddin, M.Pd
NIP. 198712192019081001

Pembimbing II

Erlina Gusnita, M.Pd
NIP. 198411272023212023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI

SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU

Kampus : Jl. Lintas Barat KM. 19 CerukjukKelurahanToapayaAsri - Bintan

Telp : 0771-4442607 Fax : 0771-4442610

Website : www.stainkepri.ac.id Email : stain.kepri@kemenag.go.id

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Soft Skills* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang".

Yang ditulis oleh:

Nama : Ira Melsyanda

NIM : 191146

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada program studi Manajemen Pendidikan Islam Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau untuk diujikan dalam rangka untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Bintan, 13 Agustus 2025

Pembimbing II

Erlina Gusnita, M.Pd

NIP. 198411272023212023

Pembimbing I

Taqyuddin, M.Pd

NIP. 198712192019081001

ABSTRAK

Ira Melsyanda, 2025, 191146 Pengaruh *Soft Skills* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang. Prodi Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Abdurrahman Kepulauan Riau.

Latar belakan dari penelitian ini didasari pada fenomena kepala sekolah yang tidak kreatif, kaku dan tidak ingin melakukan perubahan untuk dapat menjadi pemimpin yang lebih baik, yang berpengaruh sangat intens untuk guru beserta jajaran staff yang lain. Peneliti mencoba untuk menggali fenomena tersebut di salah satu Yayasan Pendidikan Islam terbesar di Belakang Padang yaitu Yayasan Amanatul Ummah dengan berfokus pada *soft skills* kepala sekolah dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini merupakan guru-guru dari Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang sebanyak 35 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuantitatif atau pendekatan yang menguji teori-teori objektif dengan menelaah pengaruh antar variabel dengan penyebaran kuesioner pada 35 guru di Yayasan Amanatul Ummah.

Instrumen ini harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan diandalkan dengan bantuan 75 kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dalam uji validitas menunjukkan 75 kuesioner terbukti valid, serta hasil reliabilitas dari *soft skills* sendiri melalui *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963; sedangkan motivasi nilai alphanya sebesar 0,956; Kinerja menunjukkan nilai alpha sebesar 0,942.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Variabel *soft skills* mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi guru Yayasan Pendidikan Islam Amanatul Ummah Belakang Padang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($<\alpha = 0,05$), yang artinya *soft skills* kepala sekolah mempunyai andil dalam mempengaruhi motivasi guru; (2) Variabel *soft skills* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Amanatul Ummah Belakang Padang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($<\alpha = 0,05$), yang artinya *soft skills* kepala sekolah mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja guru.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987
Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we

هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـي...	Fathah dan ya	ai	a dan u

و...َ	Fathah dan wau	au	a dan u
-------	----------------	----	---------

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul
munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadira Allah SWT yang telah melipahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Soft Skills Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) jurusan Tarbiyah dan Ilmu ke guruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
2. Bapak Aris Bintania, M.Ag selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
3. Bapak Dr. Drs. Almahfuz, M.Si selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
4. Bapak Rahmad Budi Harto, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
5. Ibu Megawati, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

6. Ibu Erlina Gusnita, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan selaku Dosen Pembimbing II, yang senantiasa meluangkan waktunya, memberikan kemudahan serta dukungan yang bermanfaat untuk mendorong kesiapan skripsi ini.
 7. Bapak Taqiyuddin, M.Pd selaku dosen pembimbing 1 yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi
 8. Bapak Ediyansyah, M.Pd.I selaku dosen penasehat akademik yang senantiasa memberikan saran dan dukungan kepada penulis.
 9. Keluarga besar MAS Amanatul Ummah Belakang Padang yang telah berkenan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di MAS Amanatul Ummah Belakang Padang.
 10. Kedua orang tua saya, Bapak Nasrul dan almarhumah Ibu Melfa Suriani yang telah mendidik, membimbing, mencurahkan kasih sayang serta selalu mendoakan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
 11. Semua pihak lain yang turut serta memberikan dukungan dan kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
- Penulis sadar sepenuhnya bahwa setiap karya tidak karya tidak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, dengan tulus hati, penulis memohon maaf apabila terdapat kekhilafan atau kekurangan dala skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi pembaca yang berminat.

Tanjung Pinang, 16 juni 2025

Ira Melsyanda

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah:5)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat berupa kesehatan, kekuatan, dan inspirasi yang sangat banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat serta salam selalu terlipahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bukti semangat usahaku serta cinta dan kasih sayangku kepada orang-orang yang sangat berharga dalam hidupku

1. Cinta pertama dan panutanku Ayahanda Nasrul. Sosok pertama yang menyalurkan kehadiran penulis ke dunia dengan penuh bahagia. Meski waktu kebersamaan kita tidak banyak, penulis selalu merasakan cinta, doa, dan dukungan yang tulus dari Ayah. Terima kasih atas kepercayaan yang selalu diberikan, atas didikan, motivasi, serta selalu berusaha memberikan yang terbaik. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan dan keberkahan dalam hidup Ayah.
2. Almarhumah Ibunda Tercinta, Melfa Suriani. Ibunda yang selalu penulis rindukan dan cintai, semoga Ibu melihat putri kecil dari tempat terbaik di sisi-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud bakti dan cinta kasih kepada Ibu. Andai waktu mengizinkan, penulis ingin memeluk dan menyapaikan rasa rindu, terima kasih, serta permohonan maaf. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada Ibu.
3. Saudara-saudara kandung saya Nelita, Rafniyati, Gusnadi dan Yusra yang turut memberikan doa, motivasi, dan dukungan.

4. Terima kasih untuk teman-teman saya Siti Nurrasyidah, Aziz Naim, Maya Nurhidayati yang sudah mau menemani kegundahan maupun keceriaan hari-hariku
5. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Bhecky Chandra, Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
6. Terima kasih untuk diri sendiri, Ira Melsyanda sudah menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Terima kasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah, kamu hebat, Ira Melsyanda.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS	v
ABSTRAK	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xviii
MOTTO.....	xx
HALAMAN PERSEMBAHAN	xxi
DAFTAR ISI	xxiii
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR GRAFIK.....	xxvii
DAFTAR GAMBAR	xxviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	10
D. Kajian Terdahulu	11
E. Kerangka Teori.....	20
F. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II KONSEP TEORITIS DAN OPERASIONAL VARIABEL	
A. Kerangka Teori.....	22
1. <i>Soft skills</i>	22
2. Motivasi	31
3. Kinerja	37
B. Asumsi Dan Hipotesis	41
C. Operasional Variabel	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu Penelitian	40
B. Desain Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Instrumen Penelitian.....	44

E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum.....	50
B. Deskripsi Data.....	51
C. Analisis Data.....	54
D. Pembahasan.....	76
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
C. Penutup.....	82
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel I.	Hasil Observasi Awal terhadap Soft Skills Kepala Sekolah, Motivasi dan Kinerja Guru di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang.....	5
Tabel II.	Kajian Terdahulu.....	11
Tabel III.	Keterampilan dalam <i>Soft Skills</i>	20
Tabel IV.	Operasional Variabel.....	39
Tabel V.	Waktu Penelitian.....	40
Tabel VI.	Daftar Populasi.....	42
Tabel VII.	Pedoman Penskoran.....	45
Tabel VIII.	Kisi-Kisi Instrument Angket Penelitian.....	45
Tabel IX.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel X.	Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	52
Tabel XI.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel XII.	Rangkuman Validitas Instrumen Variabel <i>Soft Skills</i>	55
Tabel XIII.	Rangkuman Validitas Instrumen Variabel Motivasi.....	56
Tabel XIV.	Rangkuman Validitas Instrumen Variabel Kinerja.....	57
Tabel XV.	Rangkuman Hasil Reliabilitas.....	59
Tabel XVI.	Hasil Uji Normalitas Data.....	62
Tabel XVII.	Hasil Uji Multikolinearitas <i>Soft Skills</i> dengan Motivasi ...	63
Tabel XVIII.	Hasil Uji Multikolinearitas <i>Soft Skills</i> dengan Kinerja.....	64

Tabel XIX.	Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana <i>Soft Skill</i> Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Guru.....	67
Tabel XX.	Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana <i>Soft Skill</i> Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	68
Tabel XXI.	Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda <i>Soft Skill</i> Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru.....	69
Tabel XXII.	Hasil Uji t <i>Soft Skills</i> Terhadap Motivasi Guru.....	70
TabelXXIII.	Hasil Uji t <i>Soft Skills</i> Terhadap Kinerja Guru.....	71
TabelXXIV.	Hasil Uji F <i>Soft Skills</i> Terhadap Motivasi Guru	73
Tabel XXV.	Hasil Uji F <i>Soft Skills</i> Terhadap Kinerja Guru.....	74
TabelXXVI.	Uji Koefisien Determinasi <i>Soft Skills</i> Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Guru.....	75
TabelXXVII.	Uji Koefisien Determinasi <i>Soft Skills</i> Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	75

DAFTAR GRAFIK

Grafik I.	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Soft Skills</i> dengan Motivasi.....	65
Grafik II.	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Soft Skills</i> dengan Kinerja.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.	Kerangka Teori.....	20
Gambar II.	Indikator <i>Soft Skills</i> Menurut Para Ahli.....	30
Gambar III.	<i>Maslow's Needs hierarchy Theory</i> (Teori hierarki kebutuhan Maslow).....	33

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Skor untuk variabel *Soft Skills*
- Lampiran 4. Hasil Skor untuk variabel Motivasi
- Lampiran 5. Hasil Skor untuk variabel Kinerja
- Lampiran 6. Uji Validitas
- Lampiran 7. Uji Reliabilitas
- Lampiran 8. Uji t, Uji F dan R^2

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah dapat dikatakan sebagai tokoh utama dalam acuan berhasil atau tidaknya visi misi pendidikan yang idealis, tugas dari kepala sekolah merencanakan kemajuan lembaga atau instansi yang dipimpinnya agar terus menjadi maju dan berkembang. Kemajuan serta keberkembangan yang dikatakan berhasil, jika mampu menciptakan suasana kepemimpinan yang efektif, kreatif dan mengagumkan. Sehingga, guru dan pegawai lainnya terpacu, semangat dan fokus dalam bekerja. Akan tetapi banyak kepala sekolah secara tidak sadar enggan untuk melakukan peningkatan kapasitas diri, menurutnya kepemimpinan yang sudah dijalankan selama bertahun-tahun ini masih sangat baik, efektif dan tidak perlu ada perubahan.

Fenomena kepala sekolah yang tidak kreatif, kaku dan tidak ingin melakukan perubahan untuk dapat menjadi pemimpin yang lebih baik, akan sulit untuk mempengaruhi guru dan staf-staf yang lain. Terutama dalam penelitian ini yang berfokus pada guru, seorang guru akan malas dan sukar untuk bertatap muka serta berkomunikasi dengan kepala sekolah yang monoton ketika diajak berdiskusi untuk kemajuan lembaganya. Sedangkan untuk memajukan lembaga atau instansi pendidikan, harus ada pendekatan emosional antara kepala sekolah (*leader*) dengan guru (bawahan). Pemimpin yang ideal yakni bisa membaaur dengan bawahan, mampu menginspirasi, memotivasi dan

menyediakan komunikasi yang efektif, karena pada dasarnya pekerjaan ini menghubungkan dua orang atau lebih yaitu yang dinamakan pekerjaan tim. Pemimpin tidak hanya memikirkan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri, namun pemimpin harus aktif mempengaruhi pekerjaan lainnya, mampu memfasilitasi upaya dan komitmen rekan kerja, karyawan, dan pemangku kepentingan untuk mencapai tugas. Jika pemimpin instansi atau lembaga pendidikan memiliki sifat acuh tak acuh, maka yang terjadi adalah keluh kesah serta menurunnya semangat kerja bawahan.

Menurut Darryl, dkk mendefinisikan pemimpin sebagai *“A good leader is someone who embraces and consistently demonstrates a broad range of leadership attributes as a foundation for the way in which they work to get a job done”* yang berarti seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang merangkul dan secara konsisten menunjukkan berbagai atribut kepemimpinan sebagai landasan cara mereka bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.¹

Dalam pandangan Islam, pemimpin merupakan sebuah amanah dan tanggung jawab. Firman Allah SWT dalam Al-Qur’an surat Al-Mu’minun ayat 8 yang berbunyi:

رَاعُونَ وَعَهْدِهِمْ لِأَمْنَتِهِمْ هُمْ وَالَّذِينَ

*“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya”*²

¹ Darryl Plecas, Colette Squires, & Len Garis, *The Essentials of Leadership in Government*, (Canada: University Of The Fraser Valley, 2018), hlm. 13

² Al-Qur’an Surah Al-Mu’minun (18): (362)

Ayat tersebut cara yang ditunjukkan Islam untuk para pemimpin agar dapat menuntut, menunjukkan, membimbing serta memandu bawahannya dalam mengemban tugas-tugasnya. Pemimpin seperti ini yang disebut sebagai pemimpin yang dapat memelihara amanah dan janjinya.

Tujuan kepemimpinan mencakup lebih dari sekadar menyelesaikan pekerjaan. Ini melibatkan penyelesaian dengan cara tertentu, cara yang menunjukkan rasa hormat dan kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan setiap orang yang berkepentingan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang ada. Untuk melakukan itu, seseorang perlu secara konsisten untuk berperilaku dengan cara tertentu. Selanjutnya, calon pemimpin perlu memiliki serangkaian aspirasi dan keterampilan tertentu di balik perilaku tersebut, dan mereka perlu memiliki informasi, komunikasi, dan komitmen keberlanjutan yang kuat yang disebut dengan *soft skills*.

Soft skills tidak semata-mata berkaitan dengan ranah afektif seperti pengelolaan perasaan, emosi, sistem nilai, dan sikap hati (*attitude*). Lebih dari itu, *soft skills* juga menembus ranah kognitif karena di dalamnya terkandung kemampuan berpikir dan bernalar yang kompleks. Artinya, *soft skills* tidak hanya membentuk bagaimana seseorang bersikap, tetapi juga bagaimana ia berpikir dan memproses informasi untuk bertindak secara efektif. Di dalam *soft skills* tersirat kemampuan menerapkan strategi kognitif yang berperan penting dalam kehidupan nyata, seperti kemampuan memecahkan masalah secara logis, mengambil keputusan secara rasional dan etis, menilai informasi secara kritis, serta melahirkan gagasan baru secara kreatif dan adaptif. Dengan

demikian, *soft skills* tidak hanya membentuk kepribadian yang berkarakter, tetapi juga menjadi fondasi kecerdasan praktis yang menentukan kualitas seseorang dalam berpikir, bertindak, dan berinteraksi di berbagai konteks kehidupan.³ Kepala sekolah dengan kemampuan memimpin lembaga pendidikan adalah kunci utama keberhasilan, jika ingin menjadi pemimpin yang mumpuni di bidangnya. Sebagai penunjangnya adalah memiliki *soft skills*, *soft skills* yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah akan mempengaruhi proses kepemimpinan dalam lembaganya.⁴

Kepala sekolah memegang peran strategis sebagai pemimpin yang tidak hanya bertanggung jawab secara administratif, tetapi juga harus mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dengan para guru dan tenaga pendidik lainnya. Hal ini menuntut kepala sekolah untuk memiliki *soft skills* yang mumpuni, seperti kemampuan komunikasi, empati, kepemimpinan, dan kemampuan memotivasi. Di lingkungan pendidikan seperti Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang, yang berada di daerah dengan tantangan geografis tersendiri, peran kepemimpinan yang humanis menjadi sangat krusial dalam menjaga motivasi dan kinerja guru. Seperti yang tertera pada table berikut.

³ Suhardjono dan Riyanto Hariwibowo, *Soft skills dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Nas Media Indonesia, 2022), hlm.3-4

⁴ Anel Nailul Muna, "Examining The Importance Of Leadership Skills In Todays Life", *International Journal Of Social Service And Research*, Vol. 2, No. 10, (Oktober, 2022), hlm. 978.

Tabel I.
Hasil Observasi Awal terhadap Soft Skills Kepala Sekolah, Motivasi dan Kinerja Guru di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang

No	Aspek Soft Skills Kepala Sekolah yang Diamati	Indikator Perilaku yang Terlihat	Hasil Observasi Lapangan	Dampak terhadap Kinerja Guru	Keterangan
1	Kemampuan komunikasi interpersonal	Kepala sekolah menyampaikan arahan dan masukan dengan bahasa yang jelas, namun cenderung satu arah tanpa memberi ruang dialog terbuka.	Komunikasi masih bersifat top-down, guru kurang berani menyampaikan pendapat.	Menghambat inovasi dan keterlibatan aktif guru dalam rapat atau program sekolah.	Perlu peningkatan kemampuan komunikasi dua arah.
2	Empati dan kepedulian terhadap guru	Kepala sekolah memperhatikan kondisi pribadi guru saat ada masalah, tetapi belum konsisten memberi dukungan profesional.	Guru merasa dihargai secara emosional, namun belum termotivasi secara profesional.	Kinerja guru cukup stabil, tetapi belum maksimal dalam pengembangan diri.	Perlu keseimbangan antara empati personal dan dukungan profesional.
3	Kemampuan memotivasi	Kepala sekolah sering	Beberapa guru antusias,	Kinerja guru bervariasi, tergantung	Dibutuhkan pendekatan motivasi

No	Aspek Soft Skills Kepala Sekolah yang Diamati	Indikator Perilaku yang Terlihat	Hasil Observasi Lapangan	Dampak terhadap Kinerja Guru	Keterangan
	dan memberi inspirasi	memberikan motivasi umum, namun kurang menyesuaikan pendekatan dengan karakter masing-masing guru.	tetapi sebagian lain merasa pesan motivasi kurang relevan.	pada gaya kepemimpinan yang diterima.	yang lebih personal dan kontekstual.
4	Keterampilan pengambilan keputusan	Pengambilan keputusan sering dilakukan sendiri tanpa melibatkan guru dalam musyawarah.	Guru merasa kurang dilibatkan dalam kebijakan sekolah.	Menurunkan rasa memiliki terhadap program sekolah.	Disarankan membangun mekanisme partisipatif dalam pengambilan keputusan.
5	Kemampuan manajemen konflik	Kepala sekolah mampu menengahi konflik ringan antarguru, tetapi cenderung menghindari konflik besar.	Konflik laten tidak terselesaikan secara tuntas.	Kinerja sebagian guru terganggu oleh hubungan kerja yang kurang harmonis.	Perlu penguatan keterampilan resolusi konflik dan mediasi.

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan observasi awal, *soft skills* kepala sekolah di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang sudah menunjukkan beberapa aspek positif seperti empati dan komunikasi dasar yang baik, namun masih terdapat kelemahan dalam hal partisipasi, manajemen konflik, dan kemampuan memotivasi secara efektif. Keterbatasan ini berdampak langsung pada variasi kinerja guru, di mana sebagian guru menunjukkan performa stabil, sementara yang lain kurang termotivasi untuk berinovasi.

Temuan awal ini memperkuat alasan pentingnya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *soft skills* kepala sekolah dengan kinerja guru, agar dapat dirumuskan strategi peningkatan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada manajemen administratif, tetapi juga pada pengembangan hubungan sosial dan emosional yang mendukung kinerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi yang teramati di yayasan tersebut, terdapat indikasi bahwa kepala sekolah kurang memiliki *soft skills* yang memadai, yang berdampak pada rendahnya motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Beberapa guru menunjukkan gejala kurang semangat dalam mengajar, tidak aktif dalam kegiatan pengembangan diri, serta terlihat pasif dalam memberikan inovasi pembelajaran. Situasi ini diperparah dengan pola komunikasi yang kaku dan hubungan kerja yang kurang harmonis antara kepala sekolah dan guru, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan memengaruhi semangat kerja guru secara keseluruhan.

Permasalahan ini menjadi penting untuk dikaji lebih dalam karena motivasi guru merupakan faktor utama dalam menjamin kualitas proses belajar mengajar. Kepala sekolah yang tidak mampu membangun komunikasi yang baik, tidak menunjukkan kepemimpinan yang inspiratif, atau tidak mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, secara tidak langsung berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman lebih lanjut mengenai sejauh mana pengaruh kurangnya soft skills kepala sekolah terhadap motivasi guru, agar dapat dirumuskan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang.

Ada konsensus umum bahwa pekerja dengan perasaan dendam dan kelelahan mungkin memiliki produktivitas yang rendah berefek pada tingkat motivasi seseorang dalam kinerja pekerjaannya. Motivasi, di sisi lain, merangsang orang untuk mengubah perilaku mereka, dan berusaha untuk mempertahankan usaha mereka ke arah tujuan yang ditentukan. Guru yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih cenderung produktif daripada mereka yang dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Tingkat kinerja guru berhubungan dengan motivasi, kapasitas dan kondisi kerja.⁵

Begitu juga dengan meningkatkan kinerja mengajar merupakan arah kebijakan yang paling mungkin mengarah pada keuntungan substansial dalam pembelajaran siswa. Penting untuk mengetahui kekuatan guru dan aspek-aspek

⁵Nese Boru, "The Factors Affecting Teacher-Motivation", *International Journal of Instruction*, Vol. 11. No. 4, hlm. 762

praktik mereka yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Salah satu cara peningkatan kinerja kerja guru yaitu adalah umpan balik konstruktif, dialog berkelanjutan, pembinaan dan pendampingan dari pimpinan sekolah.⁶ Banyak praktisi, peneliti dan pembuat kebijakan menyetujui bahwa sebagian besar sistem evaluasi dan penilaian guru tidak banyak membantu guru menjadi lebih baik.⁷ Temuan di Australia, menunjukkan bahwa umpan balik dari pimpinan maupun penilaian kinerja yang valid tidak diberikan secara konsisten di sekolah-sekolah.⁸

Berdasarkan dari uraian diatas, maka peneliti sangat tertarik ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *soft skills* kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru di Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang masalah diatas, maka rumusan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *soft skills* kepala sekolah terhadap motivasi guru Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang?
2. Apakah pengaruh *soft skills* kepala sekolah terhadap kinerja guru Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang?

⁶ Kerry Elliott, “Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?”, *Australian Journal of Teacher Education*, Vol. 4, No. 9, (September, 2015), hlm. 102

⁷ Darling-Hammond, L., Amrein-Beardsley, A., Haertel, E., & Rothstein, J., Evaluating teacher evaluation. *Colleagues*, Vol. 10, No. 2, (2013), hlm. 122

⁸ Jensen, B., & Reichl, J. *Better teacher appraisal and feedback: Improving performance*, (Melbourne: Vic, Grattan Institute, 2011)

3. Apakah pengaruh *soft skills* kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh *soft skills* kepala sekolah terhadap motivasi guru Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang
- b. Untuk mengetahui pengaruh *soft skills* kepala sekolah terhadap kinerja guru Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang.
- c. Untuk mengetahui *soft skills* kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru Yayasan Amanatul Ummah Belakang Padang.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan pada penelitian ini yaitu memiliki dua manfaat diantaranya sebagai berikut:

- a. Pertama, ada manfaat teoritis penelitian yakni diharapkan hasil dari penelitian dapat menjadi referensi bagi perbaikan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru di dalam sekolah.
- b. Kedua, ada manfaat praktis penelitian yakni untuk para kepala sekolah, guru, sekolah dan peneliti selanjutnya.
 - 1) Manfaat untuk para kepala sekolah, dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kreativitas dalam mengontrol EQ agar supaya lembaga yang dipimpin memiliki guru yang berkualitas.

- 2) Manfaat untuk guru, dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan masukan untuk evaluasi motivasi dan kinerja dalam bekerja agar lebih efektif serta efisien.
- 3) Manfaat untuk sekolah, dapat dijadikan sebagai sarana dalam menyusun strategi peningkatan kepemimpinan yang ideal di Yayasan sehingga efisiensi dan efektifitas penegelolaan guru yang berkualitas dapat terwujud.
- 4) Manfaat untuk penelitian selanjutnya, dapat dijadikan salah satu bahan referensi atau untuk dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti yang ingin mengkaji “pengaruh *soft skills* kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru”.

D. Kajian Terdahulu

Berdasarkan hasil dari eksplorasi peneliti dengan melakukan pelacakan penelitian-penelitian terdahulu, tujuannya untuk menemukan kajian terdahulu yang relevan. Berikut tabel pemaparan dari kajian terdahulu:

Tabel II.
Kajian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nur Insan ⁹	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Motivasi Pegawai Pada Rumah Sakit	Adanya pengaruh positif <i>Soft Skill</i> terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Labuang Baji Makassar.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen penelitian tentang pengaruh dari <i>soft skill</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian dilakukan Rumah Sakit Umum Daerah Labuang

⁹ Nur Insan, “Pengaruh Soft Skill Terhadap Motivasi Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Di Kota Makassar”, (Skripsi: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1627-Full_Text.pdf), (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018)

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Umum Daerah Labuang Baji Di Kota Makassar		<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen yaitu motivasi • Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. 	Baji Di Kota Makassar.
2.	Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, dan Henry Casandra Gultom ¹⁰	Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas PGRI Semarang)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh terhadap motivasi kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki kemampuan <i>soft skill</i> yang baik, maka mahasiswa sudah memiliki motivasi kerja yang baik pula.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen penelitian tentang pengaruh dari <i>soft skill</i> • Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas PGRI Semarang.

¹⁰ Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, dan Henry Casandra Gultom, "Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas PGRI Semarang)": *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 2, (Desember, 2022). <https://ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/download/941/331/3241>

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Dilla Safira ¹¹	Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui <i>Soft Skill</i> (Studi Kasus di SDIT Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh)	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Upaya dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan <i>soft skill</i> berupa <i>program Family Gatering, Leadership learning for manager, upgrading Guru, KKG, Seminar.</i> (2) Dampak Penguatan <i>softskill</i> untuk kinerja guru yaitu guru semakin komunikatif, percaya diri, berbahasa yang baik, terampil, dapat bekerja dalam tim. (3) Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program yaitu Kurangnya sarana dan prasarana, Materi yang sulit dipahami, Beradu jadwal dengan hari libur	Membahas mengenai peningkatan kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif • Penelitian lebih mengarah teori strategi kepala sekolah • Lokasi dari penelitian di SDIT Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh.
4.	Faturrahman ¹²	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan	Membahas mengenai <i>soft skill</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan jenis penelitian kualitatif

¹¹ Dilla Safira, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Sofikill (Studi Kasus Di Sdit Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh)*, Tesis (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021)

¹² Faturrahman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Soft Skill Tenaga Pendidik di SMAN 4 Banda Aceh*, Skripsi, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Darussalam, 2021)

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Dalam Peningkatan <i>Soft Skill</i> Tenaga Pendidik di SMAN 4 Banda Aceh	Kepala Sekolah dalam meningkatkan <i>soft skill</i> tenaga pendidik di SMA Negeri 4 Banda Aceh yaitu menanyakan kesiapan guru, pemilihan mentor, waktu pelatihan, penyesuaian dana, dan pelatihan harus dilakukan sesuai aturan yang ada. Selanjutnya pelaksanaan Kepala Sekolah dalam meningkatkan <i>soft skill</i> tenaga pendidik di SMA Negeri 4 Banda Aceh yaitu dilakukan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh guru, misal pada masa <i>covid</i> , pelaksanaan pelatihan <i>soft skill</i> lebih kepada yang terkait dengan Teknologi Informasi.		<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian lebih mengarah kepemimpinan kepala sekolah peningkatan <i>soft skill</i> guru • Lokasi dari penelitian di SMAN 4 Banda Aceh.
5.	Imelda Dewi Maliza,	<i>The Relations hip Between Soft Skills And Leadersh</i>	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>soft skills</i> dengan kepemimpinan	Membahas mengenai <i>soft skill</i> kepala sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan lebih berpusat ke hubungan antara <i>soft</i>

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Wilson, Ria Novianti ¹³	<i>ip Of Kindergarten Headmaster In District Tampan Pekanbaru City</i>	sekolah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tampan, Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat <i>soft skills</i> yang dimiliki kepala sekolah, maka semakin baik pula kualitas kepemimpinannya dalam mengelola lembaga pendidikan. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,657$) mengindikasikan bahwa sebesar 65,7% variasi dalam kepemimpinan sekolah dapat dijelaskan oleh variabel <i>soft skills</i> , sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun nilai koefisien korelasi sebesar 0,811 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara <i>soft skills</i> dan		<i>skill</i> dan kepemimpinan kepala TK <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

¹³ Imelda Dewi Maliza, Wilson & Ria Novianti, *The Relationship Between Soft Skills And Leadership Of Kindergarten Headmaster In District Tampan Pekanbaru City*, (Riau: Universitas Riau, 2022)

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>kepemimpinan sekolah berada dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguasaan <i>soft skills</i> memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam konteks pengelolaan sekolah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tampan, Pekanbaru.</p>		
6.	Lalu Hasis Mansari ¹⁴	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> tidak berpengaruh positif dan tidak ada signifikansi terhadap kinerja pegawai sedangkan <i>soft skill</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian kuantitatif deskripsi • Variabel dependen mengenai kinerja dan variabel independen penelitian mengenai <i>soft skill</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen lainnya mengenai <i>hard skill</i> • Lokasi penelitian terletak di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros
	S. Anugrahini	Pengaruh <i>Soft Skill</i>	Berdasarkan hasil pengujian	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen

¹⁴ Lalu Hasis Mansari, *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri Camba Kab. Maros*, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019).

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Irawati, Faidal dan Joan Oki Apriliyanto ¹⁵	dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan	hipotesis diketahui bahwa <i>Soft Skill</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	kuantitatif deskripsi • Variabel dependen mengenai kinerja dan variabel independen penelitian mengenai <i>soft skill</i>	lainnya mengenai <i>hard skill</i> • Lokasi penelitian terletak PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan
7.	Murdianto, Yovitha Yuliejantini ngsih, Noor Miyono ¹⁶	Pengaruh <i>Soft Skills</i> dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan	hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>soft skills</i> terhadap profesionalisme guru sebesar 70,9 %, sisanya 29,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika <i>soft skills</i> semakin baik maka profesionalisme guru meningkat, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap	• Variabel independen mengenai <i>soft skill</i> • Jenis penelitian kuantitatif deskriptif	• Variabel independen lainnya mengenai motivasi berprestasi • Variabel independen <i>soft skills</i> lebih mengarah kepada <i>soft skill</i> profesionalism guru • Variabel dependen membahas profesionalism guru • Lokasi Penelitian di Kecamatan Purwodadi

¹⁵ S. Anugrahini Irawati, Faidal dan Joan Oki Apriliyanto, "Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pada PT Indah Madya Pratama Lamongan", *Jurnal Trunojoyo*, Vol. 6, No. 2, (Desember, 2020), <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/11795/5946>

¹⁶ Murdianto, Yovitha Yuliejantini ngsih & Noor Miyono, "Pengaruh *Soft Skills* dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru di SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan", *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, Vol. 8, No. 3, (Desember, 2019)

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>profesionalisme sebesar 39,1 %, sisanya 60,9 % dipengaruhi oleh faktor lain, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>soft skills</i> dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru sebesar 70,7 %, sisanya sebesar 29,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika <i>soft skills</i> baik dan guru memiliki motivasi berprestasi yang baik maka profesionalisme guru meningkat</p>		Kabupaten Grobogan.
8.	Rina dan Donard Games ¹⁷	Pengaruh Komitmen Kerja, <i>Soft Skill</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. <i>softskill</i> berpengaruh positif dan signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • Salah satu variabel independen mengenai <i>soft skill</i> • Variabel dependen membahas kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen lainnya mengenai komitmen kerja serta lingkungan kerja • Lokasi Penelitian di Kecamatan SMK

¹⁷ Rina dan Donard Games, "Pengaruh Komitmen Kerja, *Softskill*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus", <https://researchhub.id/index.php/optimal/article/view/386/314> Optimal, Vol. 2, No. 2, (Juni, 2022)

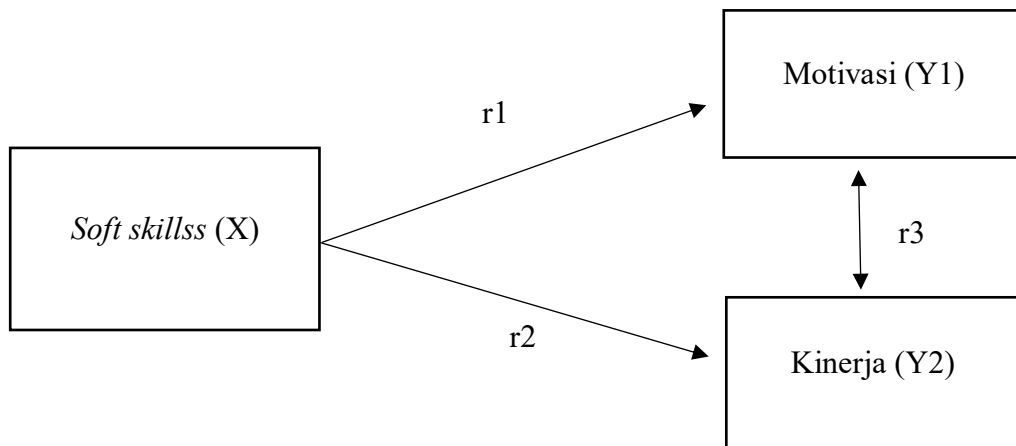
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kesehatan Genus	terhadap kinerja guru. Serta lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Genus	<ul style="list-style-type: none"> Jenis penelitian kuantitatif deskriptif 	Kesehatan Genus.
9.	Zulkifli Rasid, Bernhard Tewel dan Christoffel Kojo ¹⁸	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado	Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado. Hal ini disebabkan karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado.	<ul style="list-style-type: none"> Salah satu variabel independen mengenai <i>soft skill</i> Variabel dependen membahas kinerja Jenis penelitian kuantitatif deskriptif 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen lainnya <i>hard skills</i> Lokasi Penelitian di Perum Damri Manado.

Sumber : Peneliti

¹⁸ Zulkifli Rasid, Bernhard Tewel dan Christoffel Kojo, "Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado", EMBA, Vol. 6, No. 2, (April, 2018)

E. Kerangka Teori

Gambar I.
Kerangka Teori¹⁹



Keterangan:

X : Variabel Independen

Y1: Variabel Dependen 1

Y2: Variabel Dependen 2

r1 : Pengaruh antara X terhadap Y1

r2 : Pengaruh antara X terhadap Y2

r3 : Pengaruh antara Y1 terhadap Y2

F. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat memperoleh pembahasan sistematis, perlu adanya penyusunan pembahasan yang sistematis agar penelitian mudah dipahami. Berikut deskripsi dari sistematika penulisan penelitian ini: (1) Bab

¹⁹ Nur Insan, 2018; Herlisa et al., 2022; Dilla Safira, 2021; Faturrahman, 2021; Imelda et al., 2022; Lalu, 2019; Anugrahini et al., 2020; Murdianto et al., 2019; Rina et al., 2022; Zulkifli et al., 2018.

pertama, ada pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, kerangka teori, sistematika pembahasan; (2) Bab kedua, ada memuat konsep teoritis dan operasional variabel berisi tentang uraian dari buku-buku, *journal*, *article* dan sebagainya yang berisi *grand theory* mengenai soft skills, motivasi dan kinerja. Beserta uraian mengenai asumsi dan hipotesis, lalu operasional variabel; (3) Bab Ketiga, menguraikan metodologi penelitian seperti desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data; (4) Bab keempat merupakan rangkaian dari hasil penelitian dan pembahasan; (5) Bab kelima yaitu penutup menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanati, P., Haryono, F., & Aprilliantoni. (2024). *The Principal's Strategy in Improving Teacher Performance through Strengthening Soft Skills at PKBM Duren Sawit. ICAIS*, <https://prosiding.icaibunismuh.org/index.php/3rd/article/view/280> Vol.3, No.1.
- Ayu Lestari, H. M. (April, 2022). "Pengaruh Soft Skill Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah". *Journal of Islamic Education Management*, Vol. 7, No. 1.
- Brungardt, C. (2011). "The Intersection Between Soft Skill Development and Leadership Education". *Journal of Leadership Education*, Vol. 10, No. 1.
- Dale Carnegie & Associates, I. (2019). *Sukses Memimpin: Influence Your Life By Becoming An Effective Leader*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Darling Hammond, L. A.-B. (2013). Evaluating teacher evaluation. *Colleagues*, Vol. 10, No. 2.
- Elliott, K. (September, 2015). "Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?". *Australian Journal of Teacher Education*, Vol. 4, No. 9.
- Faturrahman. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Soft Skill Tenaga Pendidik di SMAN 4 Banda Aceh*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Darussalam.
- Goyal, P. K. (2015). "Motivation: Concept, Theories and practical implications". *CASIRJ*, Vol. 6, No. 8.
- Hafidulloh, S. N. (2020). *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Hasyim, D. N. (2023). *Soft Skill Chief Executive Organization Pada Masa Pacapandemi Covid-19*. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Imelda Dewi Maliza, W. & (-). *The Relationship Between Soft Skills And Leadership Of Kindergarten Headmaster In District Tampan Pekanbaru City*. Riau: Universitas Riau.
- Jensen, B. & (. (2011). *Better teacher appraisal and feedback: Improving performance*. Melbourne: Vic, Grattan Institute.
- John W. Creswell, & J. (2018). *Fifth Edition Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Amerika: Sage.

- Joshi, M. (2017). *Soft Skills*. Bangalore: Bookboon.
- Keow Ngang, T. W. (2013). Perceived leadership soft skills and trustworthiness of deans in three Malaysian public universities. *Educational Research for Policy and Practice*, Vol. 12, DOI:10.1007/s10671-013-9142-8.
- Mansari, L. H. (2019). *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri Camba Kab. Maros*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: Euraka Media Aksara.
- Mawardi, Y. P. (2019). *Kepemimpinan: Telaah Motivasi Dan Kinerja*. Kutai Kartanegara: UPFE.
- Maxwell, J. C. (2014). *Fondasi Untuk Kepemimpinan Yang Sukses: Good Leader Ask Great Question*. Surabaya: Mic Publishing.
- Mohamad Rizan, A. W. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Ahli Media Press.
- Muna, A. N. (Oktober 2022). "Examining The Importance Of Leadership Skills In Today's Life". *International Journal Of Social Service And Research*, Vol.2, No.10.
- Murdianto, Y. Y. (Desember, 2019). "Pengaruh Soft Skills dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru di SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, Vol. 8, No. 3.
- Pratiwi, I. S. (2005). *Sukses Dengan Soft Skill*. Bandung: ITB.
- Razak, W. T. (2016). *Strategi Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*. Sleman: Deepublish.
- Rina, & D. (Juni, 2022). "Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus". *Optimal*, Vol. 2, No. 2.
- Safira, D. (2021). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softkill (Studi Kasus Di Sdit Bayyindah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh)*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim,.
- Santos, G., IrsanSiregar, E., Utama, R. E., Susilahati, Kamilah, P. N., & Karim, I. A. (2024). Bentuk Sosialisasi Pembuatan Artikel Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Soft Skill Kepada Para Guru, Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Operator Sekolah 2024. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, Vol. 3, No. 3 (<https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/2030/496>).

- Shukla, S. ((29/06/2023, 14:17)). Concept Of Population and Sample. https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE.
- Siemze Joen, P. &. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu: Magama.
- Sridhar. (2022). *Soft Skills And Personality Development*. Chennai: The Institute of Chartered Accountants of India ICAI Bhawan.
- Sugiyono. (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardjono, &. R. (2022). *Soft Skill dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka.
- Sumarsono, R. B. (2012). Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 23, No. 6.
- Tim Dosen Metodologi Penelitian FKIP UNIPA Surabaya. (2018). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Adi Buana University Press.