

**PENGARUH *SOFT SKILLS* DAN KETERAMPILAN  
INTERPERSONAL TERHADAP KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH DI SD/MI SEDERAJAT  
KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Iain Palopo*



Oleh

**AYU LESTARI**  
16.0206.0045

**IAIN PALOPO**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2021**

**PENGARUH *SOFT SKILLS* DAN KETERAMPILAN  
INTERPERSONAL TERHADAP KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH DI SD/MI SEDERAJAT  
KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Iain Palopo*



**Pembimbing :**

- 1. Dr. Hilal Mahmud., M.M**
- 2. Nilam Permatasari Munir., S.Pd.,M.Pd**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ayu Lestari

NIM : 16.0206.0045

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 1 Maret 2021  
Yang membuat pernyataan,



**AYU LESTARI**  
NIM. 16.0206.0045

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh *Soft Skills* dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo yang ditulis oleh Ayu Lestari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0045 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 12 Oktober 2021 bertepatan dengan 5 Rabiul Awal 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo,

2021

### TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Ketua Sidang (  )
2. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Penguji I (  )
3. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. Penguji II (  )
4. Dr. Hilal Mahmud, M.M. Pembimbing I (  )
5. Nilam Permatasari, S.Pd., M.Pd. Pembimbing II (  )

### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.  
NIP. 19690615 200604 2 004

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul:

“Pengaruh *Soft Skills* dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo”

Yang ditulis oleh:

Nama : Ayu Lestari  
NIM : 16 0206 0045  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses lanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Hilal Mahmud, M.M.  
Tanggal: 1 Maret 2021

Pembimbing II



Nilam Permatasari Munir, S.Pd., M.Pd.  
Tanggal: 1 Maret 2021

IAIN PALOPO

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Pengaruh Soft Skills dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo*, yang ditulis oleh Ayu Lestari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0045, mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari *Rabu* tanggal *15 September 2021* bertepatan dengan *08 Safar 1443 H*. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

### TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. ( *[Signature]* )  
Ketua Sidang tanggal: *15/09/2021*
2. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd ( *[Signature]* )  
Penguji I tanggal: *06/10/2021*
3. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd ( *[Signature]* )  
Penguji II tanggal: *06/10/2021*
4. Dr. Hilal Mahmud, M.M. ( *[Signature]* )  
Pembimbing I tanggal: *05/10/2021*
5. Nilam Permatasari, S.Pd., M.Pd ( *[Signature]* )  
Pembimbing II tanggal: *09/10/2021*

Dr. Munir Yusuf, S.Ag.,M.Pd  
Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I.,M.Pd  
Dr. Hilal Mahmud., M.M  
Nilam Permatasari, S.Pd.,M.Pd

### NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :  
Hal : Skripsi  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Di  
Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Ayu Lestari  
NIM : 16 0206 0045  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Penelitian : Pengaruh *Soft Skills* dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum wr,wb*

1. Dr. Munir Yusuf, S.Ag.,M.Pd

Penguji I

()

tanggal: 05/10/2021

2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I.,M.Pd

Penguji II

()

tanggal: 1/10/2021

3. Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Pembimbing I

()

tanggal: 05/10/2021

4. Nilam Permatasari, S.Pd.,M.Pd

Pembimbing II

()

tanggal: 1/10/2021

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَىٰ آلِهِ  
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Soft Skills* dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SD/MI Sederajat Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Hilal Mahmud, M.M dan Nilam Permatasari Munir, S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala sekolah SD/MI Sederajat Kota Palopo yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhususnya kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Jasting (Alm) dan bunda Ratna, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudariku dian Fitriani, try wulandari dan ameerah rizqiah yang selama ini membantu dan mendoakanku baik secara materi maupun non materi.. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak, Aamiin.

10. Untuk sahabatku yang bernama Nurhajri, Muliani Alang, Nursanti, Syifa, Andi Muslinar, Ahmad, Mage, Nurhidayah, Fahmil, Ripaldi, Guntur, Irwin serta semua teman-teman yang selalu memberikan dukungan untuk saya, terima kasih karena selalu ada.
11. Kepada semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.



Palopo, 1 Maret 2021

**IAIN PALOPO**

**Ayu Lestari**  
Nim. 16 0206 0045

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. *Konsonan*

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	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di bawah)
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	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
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

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

## 2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I

أ	<i>ḍammah</i>	U	U
---	---------------	---	---

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
آو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كف: *kaifa*

هؤل: *hauila*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ ...   آ ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
آ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
آو	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مات: *māta*

رمي: *rāmā*

قل: *qīla*

مؤت: *yamūtu*

### 4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā'* marbūtah ada dua, yaitu *tā'* marbūtah yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t].

sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

روضۃ الاطفال	: <i>raudah al-atfāl</i>
المدینة الفاضلة	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
احکمة	: <i>al-hikmah</i>

#### 5. Syaddah (*Tasydīd*)

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِّنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نَعْمَ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوٌّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah ( ِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *ī*.

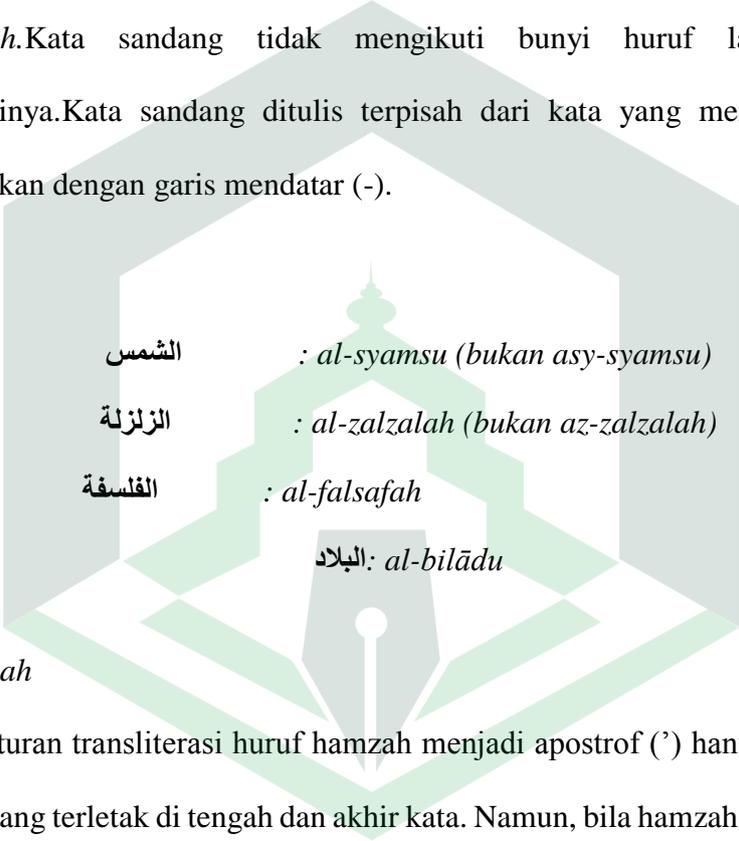
Contoh:

علي	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عربي	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:



الشمس : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)  
الزلزلة : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)  
الفلسفة : *al-falsafah*  
البلاد : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تأمرون : *ta'murūna*

النوع : *al-nau'*

شيء : *syai'un*

امرت : *umirtu*

#### 8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (*dari al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

IAIN PALOPO  
بِاللّٰهِ مُحَمَّدٌ رَّبُّنَا  
بِاللّٰهِ مُحَمَّدٌ رَّبُّنَا

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِى رَحْمَةِ اللّٰهِ  
*hum fī rahmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyīr' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

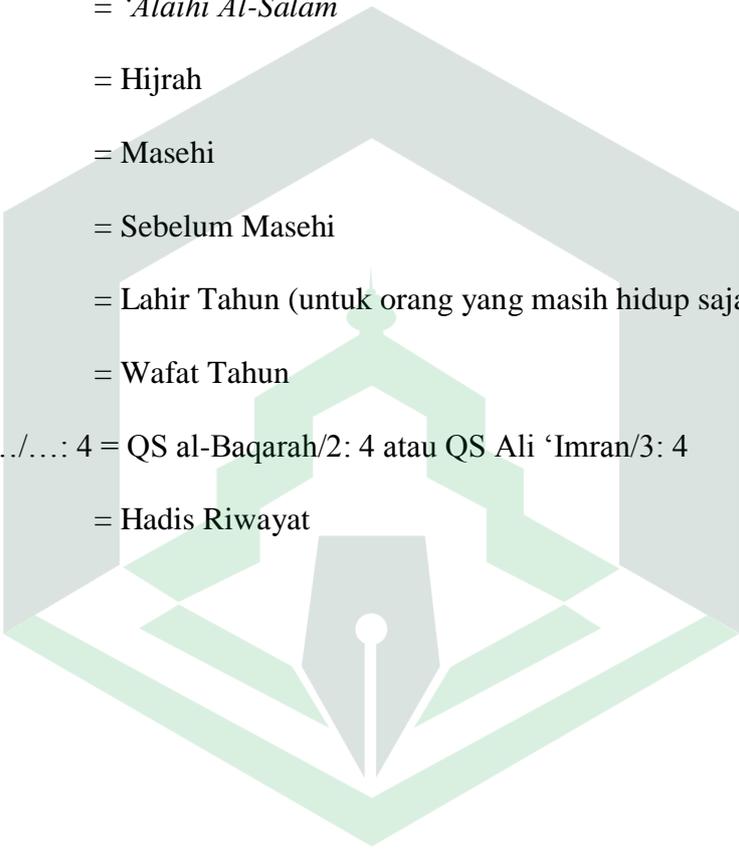
Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan : Rusyid, Abu al Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Sw.	= <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
Saw.	= <i>Sallallahu 'Alaihi Wasallam</i>
AS	= <i>'Alaihi Al-Salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
L	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR HADIS</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>10</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
B. Landasan Teori.....	14
C. Kerangka Pikir .....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	41

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
C. Definisi Operasional Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel .....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Instrumen Penelitian.....	49
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	50
H. Analisis Data .....	54
I. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
A. Hasil Penelitian .....	61
B. Pembahasan.....	93
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>99</b>
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran.....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

**IAIN PALOPO**

## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q.S Al- Baqarah/2:30 ..... 1



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR HADIS

Hadis tentang kepemimpinan.....	3
---------------------------------	---



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Validitas Isi .....	47
Tabel 3.2 Interpretasi Realibilitas.....	48
Tabel 3.3 Validator Instrument Penelitian .....	51
Tabel 3.4 Validasi Angket Soft Skills.....	52
Tabel 3.5 Validasi Angket Keterampilan Interpersonal.....	52

Tabel 3.6 Validasi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	52
Tabel 3.7 Interpretasi Realibilitas.....	53
Tabel 3.8 Panduan Kategorisasi .....	55
Tabel 3.9 Kategorisasi Variabel.....	56
Tabel 4.1 Daftar Kepala Sekolah SD/MI Sederajat Kota Palopo .....	75
Tabel 4.2 Uji Validitas Soft Skills .....	76
Tabel 4.3 Uji Validitas Keterampilan Interpersonal .....	77
Tabel 4.4 Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	77
Tabel 4.5 Uji Validitas Kedua Soft Skills.....	78
Tabel 4.6 Uji Validitas Kedua Keterampilan Interpersonal .....	79
Tabel 4.7 Uji Validitas Kedua Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	79
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Soft Skills.....	80
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Keterampilan Interpersonal .....	81
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	81
Tabel 4.11 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X1 .....	82
Tabel 4.12 Perolehan Persentase Kategori Soft Skills .....	82
Tabel 4.13 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X2 .....	84
Tabel 4.14 Perolehan Persentase Kategori Keterampilan Interpersonal .....	84
Tabel 4.15 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y .....	86
Tabel 4.16 Perolehan Persentase Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	87
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Data.....	88
Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi .....	89
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 4.20 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	91
Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	91
Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi Ganda .....	92
Tabel 4.23 Hasil Uji Signifikan Simultan.....	93



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket Penelitian
- Lampiran 2. Kisi-kisi Angket
- Lampiran 3. Angket Hasil Responden
- Lampiran 4. Hasil Penelitian Angket *Soft Skills*
- Lampiran 5. Hasil Penelitian Angket Keterampilan Interpersonal
- Lampiran 6. Hasil Penelitian Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 7. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen
- Lampiran 8. Uji Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas Data
- Lampiran 9. Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 10. Uji Hipotesis
- Lampiran 11. Izin Penelitian
- Lampiran 12. Surat Keterangan Telah Meneliti
- Lampiran 13. Dokumentasi di SD/MI Sederajat Kota Palopo

## ABSTRAK

**AYU LESTARI**, 2021 “*Pengaruh Soft Skills dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hilal Mahmud dan Nilam Permatasari Munir.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh *Soft Skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui pengaruh *Soft Skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Adapun jumlah populasi yaitu 80 kepala sekolah dengan pengambilan sampel menggunakan *random sampling* sebanyak 30 kepala sekolah. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah hasil yakni analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda menggunakan *SPSS for Windows Versi 20*. Hasil penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa *soft skills* (X1) dan keterampilan interpersonal (X2) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepemimpinan kepala sekolah (Y) pada SD/MI Sederajat Kota Palopo dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.640 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  3.34 dan nilai signifikan *soft skills* dan keterampilan interpersonal  $0.000 < 0.05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa *Soft Skills* dan keterampilan interpersonal berpengaruh secara parsial dan simultan positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo sebesar 55%. Sedangkan sisanya 45% diperoleh oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

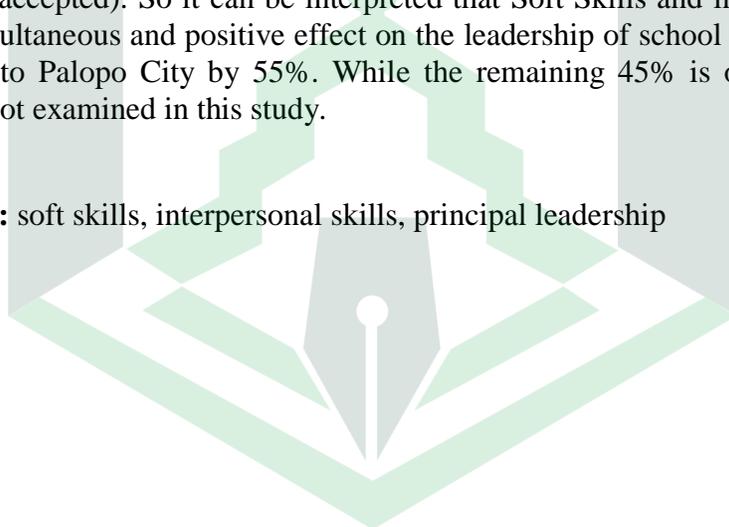
**Kata Kunci:** *soft skills*, keterampilan interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah

## ABSTRACT

**AYU LESTARI**, 2021 *"The Influence of Soft Skills and Interpersonal Skills on the Leadership of School Principals in SD/MI Equal to Palopo City"*. Description of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hilal Mahmud and Nilam Permatasari Munir.

This thesis discusses the influence of Soft Skills and interpersonal skills on the leadership of school principals in SD/MI Equal to Palopo City. This study aims: to determine the effect of soft skills and interpersonal skills on the leadership of school principals in SD/MI equivalent to Palopo City. This type of research uses quantitative research with an ex-post facto research design. The number of population is 80 school principals with a sampling using random sampling of 30 school principals. The research instrument used a questionnaire (questionnaire) and documentation. Furthermore, the statistical analysis technique used to process the results is descriptive statistical analysis using multiple linear regression equations using SPSS for Windows Version 20. The results of this descriptive study indicate that soft skills (X1) and interpersonal skills (X2) affect the principal's leadership (Y) at SD / MI equivalent to Palopo City where the Fcount value of 15,640 is greater than Ftable 3.34 and the significant value for soft skills and interpersonal skills is  $0.000 < 0.05$  ( $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted). So it can be interpreted that Soft Skills and interpersonal skills have a simultaneous and positive effect on the leadership of school principals in SD / MI Equal to Palopo City by 55%. While the remaining 45% is obtained by other variables not examined in this study.

**Keywords:** soft skills, interpersonal skills, principal leadership



**IAIN PALOPO**

## نبذة مختصرة

AYU LESTARI، 2021 "تأثير المهارات الشخصية ومهارات التعامل مع الآخرين على القيادة الرئيسية في SD / MI في مدينة Palopo" أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية كلية التربية وتدريب المعلمين. معهد ولاية بالوبو الإسلامي. بإشراف هلال محمود ونيلام بيرماتاساري منير.

تناقش هذه الأطروحة تأثير المهارات الشخصية ومهارات التعامل مع الآخرين على قيادة مديري المدارس في SD / MI Sederajat Kota Palopo. تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد تأثير المهارات الشخصية ومهارات التعامل مع الآخرين على قيادة مديري المدارس في SD / MI Sederajat Palopo. يستخدم هذا النوع من البحث البحث الكمي بتصميم بحث بأثر رجعي. إجمالي عدد السكان ٨٠ مديرًا مع أخذ العينات باستخدام عينات عشوائية من ٣٠ مديرًا. استخدمت أداة البحث استبانة (استبانة) وتوثيق. علاوة على ذلك، فإن أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم لمعالجة النتائج هو التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام معادلات الانحدار الخطي المتعددة باستخدام برنامج SPSS لنظام التشغيل Windows الإصدار ٢٠. تشير نتائج هذه الدراسة الوصفية إلى أن المهارات الشخصية (X1) ومهارات التعامل مع الآخرين (X2) تؤثر على قيادة المدير. (Y). بمكافئ SD / MI في مدينة Palopo حيث قيمة Fcount البالغة ١٥،٦٤٠ أكبر من Ftable 3.34 والقيمة المهمة للمهارات الشخصية والمهارات الشخصية هي  $0,000 > 0,005$  (تم رفض H0 وقبول H1). لذلك يمكن تفسير أن المهارات الشخصية والمهارات الشخصية لها تأثير متزامن وإيجابي على قيادة مديري المدارس في SD / MI Equivalent في مدينة بالوبو بنسبة ٥٥٪. بينما تم الحصول على الـ ٤٥٪ المتبقية من خلال متغيرات أخرى لم يتم فحصها في هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الشخصية، مهارات التعامل مع الآخرين، القيادة الرئيسية

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dalam suatu organisasi formal maupun non-formal memiliki peranan sangat penting. Membahas mengenai kepemimpinan berarti membahas mengenai organisasi. Organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin. Dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya. Namun, di dalam pemahaman sehari-hari sering kali terjadi tumpang tindih antara penggunaan istilah pemimpin dan manajer.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi mengemukakan bahwa dampak praktik, seseorang yang seharusnya menjalankan fungsi kepemimpinan lebih tampil sebagai seorang manajer, namun ada pula seseorang yang memiliki posisi sebagai manajer kenyataannya menunjukkan kemampuan sebagai pemimpin.<sup>1</sup>

Pemimpin dalam Islam disebut dengan istilah *Khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *Khalifah* setelah Rasulullah SAW wafat, maksud yang terkandung di dalam perkataan “*amir*” (yang jamaknya *umara*) atau penguasa. Kedua istilah tersebut dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin. Jika merujuk kepada firman Allah SWT, dalam QS. Al- Baqarah /2:30 yang berbunyi:

فِيهَا يُفْسِدُ مَنْ فِيهَا اتَّجَعَلُ قَالُوا ۗ خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلٌ إِنِّي لِلْمَلَأِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ ۗ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ الدِّمَاءُ وَيَسْفِكُ {٣٠}

---

<sup>1</sup>Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 1.

### Terjemahnya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (Khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".<sup>2</sup>

Berdasarkan ayat tersebut dapat diketahui bahwa tugas utama kepala sekolah adalah pemimpin di sekolah. Selain menjadi pemimpin di sekolah, kepala sekolah juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan visi pendidikan nasional. Berkaitan dengan hal tersebut juga dijelaskan oleh Rasulullah saw dalam sebuah hadis:

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُفُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فِكُّكُمْ رَاعٍ وَكُفُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ  
( رواه مسلم )

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' dari Ibnu Umar dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, bahwa beliau bersabda: "Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang memimpin manusia akan bertanggung jawab atas rakyatnya, seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang budak adalah pemimpin atas harta tuannya, dan dia bertanggung jawab atas

<sup>2</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: Mizan Pustaka, 2009),h. 7

harta tersebut. Setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya." (HR. Muslim).<sup>3</sup>

Makna kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.<sup>4</sup>

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seseorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi para pekerja.<sup>5</sup>

Kepala sekolah harus lebih baik dari guru, staf administrasi, dan siswanya di sekolah karena kepala sekolah adalah panutan di sekolah. Sejalan dengan pendapat Raph Stogdill mengemukakan bahwa para pemimpin lebih pintar dari

---

<sup>3</sup>Shahih Muslim/ Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi Kitab: Kepemimpinan/ Juz 2 /Hal.187 / No. ( 1829 ) Darul Fikri/ Bairut-Libanon 1993 M

<sup>4</sup>Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Malang: Bina Aksara, 1999), h. 19.

<sup>5</sup>Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003), h. 167.

pengikutnya.<sup>6</sup> Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun non-formal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang.

Kemampuan memengaruhi yang dimiliki seorang pemimpin akan menentukan cara yang digunakan dalam mencapai hasil kerja. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat memengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

*Soft skills* merupakan keunggulan personal seseorang yang terkait dengan hal-hal non-teknis, termasuk di antaranya kemampuan berkomunikasi yang dimiliki seseorang oleh bawaan seseorang itu sendiri, bersosialisasi dengan orang lain, dan kemampuan mengendalikan diri sendiri. *Soft skills* adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan seseorang *Emotional Intelligence Quotient*, kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain.

---

<sup>6</sup>Ralph M. Stogdill, A. *Handbook of Leadership the Free Press*, (New York: Collier Macmillan Publisher, London, 1992), h. 103.

*Soft skills* menurut Peggy Klaus merupakan *soft skills encompass personal, social, communication, and self management behaviours, they cover a wide spectrum: self awareness, trustworthiness, conscientiousness, adaptability, critical thinking, organizational awareness, attitude, initiative, empathy, confidence, integrity, self-control, leadership, problem solving, risk taking and time management*<sup>7</sup>

*Soft skills* menurut Nasution merupakan faktor yang menentukan kesuksesan karir, pekerjaan dan kehidupan, kemandirian yaitu kemampuan untuk bekerja sendiri dan menyelesaikan masalah tanpa bantuan pihak lain, kerjasama tim merupakan kemampuan untuk bekerja dengan peran seimbang bersama seluruh anggota tim dalam pencapaian tujuan bersama, kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mengajak dan menggerakkan semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama organisasi tanpa paksaan.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *soft skills* memiliki hal-hal penting dalam pengembangannya seperti *hardwork*, kemandirian, kerja sama tim. Sedangkan faktor utama dari *soft skills* adalah kemampuan psikologis, kemampuan sosial, kemampuan komunikasi. Oleh karena itu, jika *soft skills* tidak dimiliki oleh seorang kepala sekolah maka tidak ada kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan dan menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah.

---

<sup>7</sup>Peggy Klaus, *the Hard Truth about Soft Skills*, Harper Collins Publisher. (New York: 2007)

<sup>8</sup>Nasution, A.H., *Creative Thinking*. (Yogyakarta: Andi publisher. 2006.)

Keterampilan interpersonal sebagai kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim. Pakar lain mengatakan bahwa keterampilan interpersonal adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, kecakapan atau keterampilan untuk berkomunikasi baik verbal maupun non-verbal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada SD/MI Sederajat di Kota Palopo diperoleh bahwa kemampuan kepemimpinan kepala sekolah bukan sekedar kompetensi yang timbul maupun diciptakan oleh seseorang. Akan tetapi, dapat dipengaruhi oleh cara kerja dengan guru maupun staf dalam sekolah untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab bersama, kemampuan memahami kondisi, serta *soft skills* dan keterampilan interpersonal merupakan hal terpenting yang dimiliki oleh setiap kepala sekolah.

Berdasarkan uraian dan fakta yang didapatkan peneliti, maka dapat dianalisis permasalahannya yaitu *soft skills* dan keterampilan interpersonal kepala sekolah yang masih perlu diperbaiki karena hubungan antara guru maupun staf masih ada jarak atau kecanggungan sehingga kemampuan kepala sekolah dalam berinteraksi dengan guru dan staf dapat meningkat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh *Soft Skills* Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SD/MI Sederajat Kota Palopo”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran *soft skills* kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo ?
2. Bagaimanakah gambaran keterampilan interpersonal kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo ?
3. Bagaimanakah gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo ?
4. Apakah ada pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal secara parsial dan simultan terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo ?

## **C. Tujuan penelitian**

Berangkat dari fokus masalah yang diangkat oleh peneliti maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui *soft skills* kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo.
2. Untuk mengetahui keterampilan interpersonal di SD/MI sederajat kota palopo.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo.
4. Untuk mengetahui pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal secara parsial dan simultan terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo.

#### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi akademik

Penelitian ini memberikan manfaat untuk menambah wawasan pengetahuan dibidang kepemimpinan kepala sekolah, *soft skills* kepala sekolah dan keterampilan interpersonal kepala sekolah.

##### 2. Bagi sekolah

a. Sebagai masukan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan *soft skills* dan keterampilan interpersonal.

b. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

##### 3. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

##### 4. Bagi pendidik dan calon pendidik

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang cara mengembangkan *soft skills* dan keterampilan interpersonal khususnya melalui metode eksperimen.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini mendeskripsikan pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian Marihot Manullang, mengkaji "*The Effect of Soft Skills, Competence and Human Relations Skills on Principal Leadership*". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk mengatur waktu individu, untuk merencanakan dan menetapkan prioritas, kemampuan untuk berpikir kritis, untuk memecahkan masalah dan memperbaiki keputusan, atau kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik melalui jaringan dari beberapa *soft skills* yang dimiliki seseorang agar dapat bekerja sama dan mampu melayani secara efisien di tempat kerja.<sup>9</sup>

Dalam penelitian ini adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu populasi yang digunakan semua kepala sekolah SMA (Sekolah Menengah Umum) / SMK yang berjumlah 93 pegawai negeri sipil yang terdiri dari beberapa divisi, sedangkan sampel sebanyak 75 orang diambil dengan menggunakan metode total sampling, teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik regresi linier dan

---

<sup>9</sup>Marihot Manullang, *Pengaruh Keterampilan Lunak, Kompetensi dan Keterampilan Hubungan Manusia pada Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Universitas Simalungun, Sumatera Utara

parameter estimasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah, ini artinya dengan meningkatkan *soft skills* akan mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu populasi kepala sekolah SD/MI sederajat di kota palopo yang berjumlah 30 orang dan teknik yang digunakan adalah random sampling dan hasil penelitian yaitu secara bersama-sama *soft skills* dan keterampilan interpersonal berpengaruh sebesar 55% terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Adapun persamaan penelitian ini yaitu mengarah pada hasil bahwa *soft skills* memiliki efek pada kepemimpinan kepala sekolah. Ini berarti bahwa meningkatkan keterampilan akan mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Penelitian Wallapha Ariratanaa, Saowanee Sirisookslipa, Tang Keow Ngangc mengkaji “*Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan *soft skills* sangat bermanfaat untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengembangan *soft skills*, penelitian ini menggunakan metode mode campuran, yang terdiri dari desain kuantitatif dan kualitatif. Kesimpulannya, *soft skills* kepemimpinan administrator pendidikan harus sangat diadaptasi dalam administrasi mereka untuk memastikan perubahan positif dari sikap dan perilaku guru.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Wallapha Ariratanaa, Saowanee Sirisookslipa, Tang Keow Ngangc, *Pengembangan Soft Skill Kepemimpinan di Antara para Administrator Pendidikan*, Fakultas Pendidikan, Universitas Khon Kaen, Khon Kaen dan 40002, Thailand School of Education Studies, Universiti Sains Malaysia, Minden And 11800, Malaysia

Adapun perbedaan dari penelitian yang dilakukan yaitu penelitian ini menggunakan metode mode campuran, yang terdiri dari desain kuantitatif dan kualitatif dengan jumlah sampel sebanyak 477 kepala sekolah dan guru, adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *soft skills* kepemimpinan dikalangan kepala sekolah sangat tinggi sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 kepala sekolah, adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama *soft skills* dan keterampilan interpersonal berpengaruh sebesar 55% terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu dengan tujuan yang sama dari penelitian ini untuk mengukur pengembangan *soft skills* kepemimpinan di antara administrator atau kepala sekolah.

3. Penelitian Anchal Luthra, Dr. Richa Dahiya, mengkaji "*Effective Leadership is all About Communicating Effectively: Connecting Leadership and Communication*". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pemimpin dan profesional senior lainnya di era bisnis, lebih menekankan pada seluk-beluk bisnis. Keterampilan komunikasi yang baik dianggap sebagai keterampilan yang paling penting yang harus dimiliki seorang manajer. Untuk seorang manajer yang efektif wajib untuk memastikan persuasi, tanggung jawab, asosiasi yang direncanakan, menciptakan dan mengelola sistem nilai dan untuk memberikan dukungan dan motivasi kepada timnya. Seorang manajer mampu menyelesaikan semua ini dengan kepemimpinan yang efektif, perencanaan yang baik, pemantauan dan komunikasi. Di antara faktor-faktor yang disebutkan ini, komunikasi yang sempurna dan tepat sangat penting. Ini adalah keterampilan komunikasi manajer yang memotivasi dan

menginspirasi rekan kerja untuk bekerja keras dan mencapai target tim dan tujuan organisasi juga. Komunikasi yang efektif bertindak sebagai keuntungan pemimpin untuk memimpin secara efektif.<sup>11</sup>

Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini lebih menekankan pada seluk-beluk bisnis sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu lebih menekankan pada dunia pendidikan terkhusus jenjang sekolah dasar. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu mempunyai tujuan yang sama bahwa keterampilan komunikasi yang baik dianggap sebagai keterampilan yang paling penting yang harus dimiliki seorang manajer.

4. Penelitian Dr.A.Muthumanickam, mengkaji “*Need And Importance Of Soft Skills*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *soft skills* sangat penting bagi setiap individu, yang diperlukan untuk pengembangan di berbagai jenis lembaga. *Soft skills* adalah keterampilan komunikatif, fasih berbahasa, kualitas manajemen, kemampuan untuk bekerja dalam tim, sikap positif dalam situasi kritis, kemampuan pemecahan masalah, pengambilan keputusan, teknik stres. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kualitas pribadi yang merupakan kemampuan untuk membentuk sekelompok pengikut yang mampu bertanggung jawab dalam memainkan perannya sebagai penyelenggara, sebagai pengawas, sebagai pemimpin, sebagai administrator, sebagai koordinator, sebagai motivator, sebagai pembangun moral,

---

<sup>11</sup>Anchal Luthra, Dr. Richa Dahiya, *Kepemimpinan yang Efektif adalah Semua Tentang Berkomunikasi Efektif: Menghubungkan Kepemimpinan dan Komunikasi*, Dept. Studi Manajemen, Universitas SRM, Haryana, India, Vol 5 No. 3, 2015

sebagai pembangun kepercayaan, sebagai seorang sarjana, sebagai orang profesional dan sebagai fasilitator hubungan manusia.<sup>12</sup>

Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu lokasi penelitian di India sedangkan lokasi peneliti digunakan adalah di kota Palopo. Sedangkan persamaannya sangat banyak yaitu dalam kepemimpinan seseorang merupakan sikap dan perilaku dalam memengaruhi orang lain.

5. Penelitian Christie J. Brungardt, Mengkaji “ *College Graduates’ Perceptions Of Their Use Of Teamwork Skills: Soft Skill Development In Fort Hays State University Leadership Education*”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keterampilan seperti komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi. Hasil menunjukkan bahwa sertifikat kepemimpinan tidak secara signifikan mengubah pengembangan *soft skills* dalam persepsi lulusan. Ditemukan bahwa gelar sarjana memang membuat perubahan signifikan yang terbatas dalam kemahiran *soft skills* lulusan dibandingkan dengan lulusan yang menerima sertifikat kepemimpinan. Beberapa perubahan signifikan ditemukan pada lulusan dengan gelar sarjana dibandingkan dengan lulusan yang tidak menerima kursus kepemimpinan.<sup>13</sup>

Adapun perbedaan dalam penelitian ini yaitu lebih menekankan pada dunia kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih menekankan pada dunia

---

<sup>12</sup>Muthumanickam, *Kebutuhan dan Pentingnya Keterampilan Lembut*, Departemen Pendidikan, Universitas Madurai Kamaraj, Madurai-625 021. Tamil Nadu India Selatan

<sup>13</sup>Christie J. Brungardt. *Persepsi Lulusan Kerja College dari Penggunaan Kerja Sama Mereka Keterampilan: Pengembangan Keterampilan Lembut* di Universitas Negeri Hays Pendidikan Kepemimpinan, Manhattan, Kansas.

pendidikan khususnya jenjang sekolah dasar. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu *soft skills* sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

## **B. Landasan Teori**

1. *Soft skills* merupakan suatu kemampuan, bakat, atau keterampilan yang ada di dalam diri setiap manusia secara bawaan atau dari lahir. Berikut dipaparkan beberapa pengertian *soft skills* yang diperoleh dari beberapa sumber.

a. Menurut Berthal (dalam Muqowim), *soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia.<sup>14</sup>

b. Elfindri, dkk mendefinisikan *soft skills* sebagai keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin. Lebih lanjut Elfindri menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang.<sup>15</sup>

c. Putra dan Pratiwi mendefinisikan *soft skills* sebagai kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan berkomunikasi, kejujuran/integritas dan lain-lain.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>Muqowim. *Pengembangan Soft Skills Guru*. (Yogyakarta: Pedagogia, 2012), h. 5

<sup>15</sup>Elfindri, dkk, *Soft Skills untuk Pendidik*, (Jakarta: Baduose Media, 2011), h. 10.

<sup>16</sup>Putra, I. S. & Pratiwi, A, *Sukses dengan Soft Skills*, (Bandung: Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung, 2012), h. 5

d. Rahayu mendefinisikan *soft skills* sebagai keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap dan perilaku, daripada pengetahuan formal atau teknis. Dalam perspektif sosiologi *soft skills* disebut sebagai *Emotional Intelligence Quotient*.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* adalah kemampuan atau kompetensi yang terdapat dalam diri seseorang yang menjadi ciri.

e. Pentingnya *soft skills* bagi kepala sekolah.

Betapa pentingnya seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan *soft skills* yang baik. Sebab kecerdasan intelektual (akademik) jika tidak diimbangi dengan kecerdasan non-akademik (*soft skills*), seseorang akan menjadi tidak sempurna. Seorang kepala sekolah yang cerdas saja, jika perilakunya tidak bijaksana, tidak toleran, tidak memotivasi, tetap saja akan ditolak oleh lingkungannya. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan baik, mampu bekerja sama, memiliki motivasi, mudah beradaptasi dan lain sebagainya.<sup>18</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan jika dalam pelaksanaannya kepala sekolah tidak memiliki kemampuan *soft skills* yang baik, kepala sekolah tidak hanya cerdas secara akademis, akan tetapi juga cerdas secara non-akademik.

f. Kelemahan di bidang *soft skills* yaitu berupa karakter yang melekat pada diri seseorang. Butuh usaha keras untuk mengubahnya. Namun demikian *soft skills*

---

<sup>17</sup>S. Rahayu, *Soft Skills Attribute Analysis in Accounting Degree for Banking* "International Journal of Business, Economics And Law, Vol 2, No 1, 2013, h. 115

<sup>18</sup>Imam prasaja. <https://imamprasaja.com/2012/09/22/soft-skill-seberapa-pentingkah-bagi-kepala-sekolah/> diakses pada tanggal 24 juli 2019

bukan sesuatu yang stagnan. Kemampuan ini bisa diasah dan ditingkatkan seiring dengan pengalaman kerja. Ada banyak cara meningkatkan *soft skills*. Salah satunya melalui *learning by doing*. Selain itu *soft skills* juga bisa diasah dan ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar manajemen. Meskipun satu cara ampuh untuk meningkatkan *soft skills* adalah dengan berinteraksi dan melakukan aktivitas dengan orang lain.<sup>19</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* itu sangat melekat pada karakter seseorang dan bagaimana cara meningkatkan *soft skills* adalah dengan berkomunikasi, berinteraksi, bekerja sama dengan orang lain.

g. Macam-macam *soft skills*

1) Mengenal diri sendiri. Setiap individu perlu menyadari kelemahan dan kelebihan masing-masing, dan usaha-usaha apa yang seharusnya dilakukan agar lebih berhasil di kemudian hari seperti, *merasa aman dengan diri sendiri*, merasa aman dengan diri sendiri berarti mempunyai rasa percaya diri, rasa harga diri, dan tidak merasa cemas serta gelisah tentang diri sendiri. *Percaya pada orang lain (trust)*, percaya pada orang lain berarti mampu untuk memberikan sesuatu dari diri sendiri dan menerima sesuatu dari kepribadian orang lain. *Memiliki keteguhan hati (courage)*, memiliki keteguhan hati berarti berani mengambil risiko tidak selalu mendapat tanggapan yang positif atau mendapatkan balas jasa dalam bentuk dikagumi serta dihargai.

---

<sup>19</sup>Faizal Alam Islami, *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan*, (Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro, 2012), h. 15

2) Memahami orang lain, setiap individu perlu memiliki keterbukaan hati dan kebebasan dari cara berpikir yang kaku menurut keyakinan atau pandangan pribadi, yang ditandai oleh sikap sebagai berikut: *Peka (sensitivity)* yaitu keterbukaan hati dan pikiran memungkinkan setiap individu menjadi peka terhadap pikiran dan perasaan yang diungkapkan oleh orang lain, baik dengan kata-kata maupun dengan ungkapan non-verbal, dan ikut menghayatinya tanpa kehilangan identitasnya sendiri. *Empati (emphatic understanding)* yaitu mampu mendalami pikiran dan menghayati perasaan orang lain seolah-olah dirinya pada saat itu menjadi orang lain tersebut, tanpa kehilangan kesadaran akan pikiran serta perasaan pada diri sendiri.

3) Kemampuan berkomunikasi dengan orang lain. Kemampuan ini jelas bertumpu pada kemampuan untuk memahami orang lain. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain pada taraf pertemuan antarpribadi terdiri dari beberapa sikap, yaitu berhati tulus ikhlas atau sejati (*genuine*) bersikap sejati atau berhati tulus, berarti berkata-kata dan berbuat tanpa berpura-pura jujur dan terus terang. Tidak menguasai orang lain (*nondominance*) tidak menguasai orang lain berarti secara sadar tidak akan memaksakan kehendaknya sendiri kepada orang lain, secara sadar tidak akan memaksa orang lain ke cara berpikir serta cara bertindak tertentu. Mendengarkan dengan baik (*listening*) mampu mendengarkan dengan baik berarti berusaha menangkap apa yang sebenarnya diungkapkan oleh orang lain, tidak hanya mendengar aneka bunyi yang diucapkan, tetapi juga menggali makna dalam kata-kata itu. Menghargai orang lain (*positive regard*) menghargai orang lain berarti dapat mendekati orang lain dan didekati oleh orang lain, dengan sikap yang positif dan kerelaan menerima orang lain apa adanya. Mampu berkomunikasi verbal

(*verbal communication*) harus terampil menyampaikan pikiran dan perasaan dalam kata-kata yang memadai, baik pikiran dan perasaan sendiri maupun orang lain. Memahami isyarat non-verbal (*non-verbal communication*) dalam berkomunikasi verbal, kita perlu menyadari efek dari kata-kata yang disampaikan kepada orang lain, dan kecocokan antara kata-kata yang diucapkan dan isyarat-isyarat non-verbal.<sup>20</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skills* yang dimiliki oleh setiap individu lebih cenderung bersifat non-teknis, tidak berwujud, dan merupakan karakteristik kepribadian seseorang.

Berikut penjelasan mengenai indikator dari *soft skills* :

- 1) Kemampuan berkomunikasi adalah suatu kemampuan untuk memilih perilaku komunikasi yang cocok dan efektif bagi situasi tertentu.
- 2) Kemampuan berfikir kritis dan memecahkan masalah adalah kemampuan dalam menggunakan nalar pada tingkat tertinggi untuk berfikir secara jelas dan rasional.
- 3) Kerja sama tim adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.
- 4) Belajar sepanjang hayat adalah suatu konsep tentang belajar terus-menerus dan berkesinambungan dari buaian sampai akhir hayat, sejalan dengan fase-fase perkembangan pada manusia.
- 5) Kemampuan kewirausahaan merupakan perilaku dan kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang bermanfaat dan memiliki nilai jual.

---

<sup>20</sup>Arum Dyah W, <https://bimbingankarir.wordpress.com/2009/06/17/bagaimana-cara-mengembangkan-soft-skill-2/> 2009, diakses pada tanggal 11 juni 2019

6) Etika, moral dan profesional merupakan kualitas kejujuran serta prinsip moral dalam diri seseorang, serta nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi seseorang.

7) Kemampuan kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk menggerakkan, memberi motivasi, dan memengaruhi untuk melakukan sebuah tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan.

2. Keterampilan interpersonal merupakan suatu keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Seseorang mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain. Berikut dipaparkan beberapa pengertian keterampilan interpersonal yang diperoleh dari beberapa sumber.

a. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan keterampilan adalah kecakapan seseorang untuk memakai bahasa dalam menulis, membaca, menyimak, atau berbicara dan menyelesaikan tugas.<sup>21</sup>

b. Menurut Handfield mengemukakan bahwa kompetensi interpersonal dengan kemampuan mengelola diri sendiri secara efektif dalam bekerja dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas atau pekerjaan bersama. Kemampuan tersebut adalah sikap dan perilaku interpersonal yang biasanya dikenal sebagai kemampuan kerja sama tim.<sup>22</sup>

c. Menurut Soekanto faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi interpersonal, yaitu:

---

<sup>21</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/> diakses pada tanggal 11 juni 2019

<sup>22</sup> Firmansyah, <http://digilib.uinsby.ac.id> diakses pada tanggal 11 juni 2019

- 1) Imitasi, mempunyai peran yang penting dalam proses interaksi. Salah satu segi positif dari imitasi adalah mendorong seseorang untuk mematuhi kaidah dan nilai-nilai yang berlaku. Tetapi imitasi juga dapat menyebabkan hal-hal negatif, misalnya ditirunya tindakan-tindakan yang menyimpang dan mematikan daya kreasi.
- 2) Sugesti, hal ini terjadi apabila individu memberi suatu pandangan dan atau sikap yang berasal dari dirinya yang kemudian diterima pihak lain. Berlangsung sugesti bisa terjadi karena pihak yang menerima sedang labil emosinya sehingga menghambat daya pikirnya secara rasional. Biasanya orang yang memberi sugesti orang yang berwibawa atau mungkin yang sifatnya otoriter.
- 3) Identifikasi, sifatnya lebih mendalam, karena kepribadian individu dapat terbentuk atas dasar proses identifikasi. Proses ini dapat berlangsung dengan sendirinya ataupun disengaja sebab individu memerlukan tipe-tipe ideal tertentu di dalam proses kehidupannya.
- 4) Simpati, merupakan suatu proses dimana individu merasa tertarik pada pihak lain. Di dalam proses ini perasaan individu memegang peranan sangat penting walaupun dorongan utama pada simpati adalah keinginan untuk kerjasama dengannya.<sup>23</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan interpersonal merupakan keterampilan individu dilihat dari kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, membangun hubungan baik, kemampuan memotivasi. Keterampilan interpersonal adalah suatu keterampilan untuk

---

<sup>23</sup>Sanjaya, <http://digilib.uinsby.ac.id> diakses pada tanggal 12 juni 2019

mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain.

d. Aspek-aspek keterampilan interpersonal

Buhrmester, dkk, menyatakan *interpersonal competence* meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Kemampuan berinisiatif inisiatif merupakan usaha pencarian pengalaman baru yang lebih banyak dan luas tentang dunia luar dan tentang dirinya sendiri dengan tujuan untuk mencocokkan sesuatu atau informasi yang telah diketahui agar dapat lebih memahami.
- 2) Kemampuan bersikap terbuka (*self disclosure*) adalah kemampuan seseorang untuk mengungkapkan informasi yang bersifat pribadi mengenai dirinya dan memberikan perhatian kepada orang lain.
- 3) Kemampuan bersikap asertif dalam komunikasi interpersonal orang sering kali mendapat kejanggalan yang tidak sesuai dengan alam pikirannya, sehingga di saat seperti itu diperlukan sikap asertif dalam diri orang tersebut.
- 4) Kemampuan memberikan dukungan emosional kemampuan memberikan dukungan emosional sangat berguna untuk mengoptimalkan komunikasi interpersonal antara dua individu.
- 5) Kemampuan mengatasi konflik setiap hubungan antar pribadi mengandung unsur perbedaan yang dapat menyebabkan terjadinya konflik.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>Buhrmester, dkk. <https://www.e-jurnal.com/2014/02/aspek-aspek-kompetensi-interpersonal.html?m=1> diakses pada tanggal 27 juni 2019

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek dalam keterampilan interpersonal sangat memengaruhi seseorang untuk berkomunikasi secara efektif dengan melihat komponen yang berupa kemampuan untuk memulai suatu komunikasi, bersikap asertif, kemampuan membuka diri, kemampuan untuk memberikan dukungan secara emosional dan mampu mengelola konflik.

e. Keterampilan interpersonal kepala sekolah

Kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain dan mampu mengerti apa yang diinginkan orang lain dari dirinya, misalkan dari sikap, tingkah laku atau perasaannya. Cara meningkatkan keterampilan interpersonal kepala sekolah yaitu dengan cara tersenyum merupakan salah satu aspek positif dari diri manusia. Senyuman meskipun terlihat sederhana atau kecil namun sangat memiliki arti besar dan kekuatan yang luar biasa. Jadi apresiatif artinya kepala sekolah mampu memberikan penghargaan dan penilaian terhadap suatu hal. Berkomunikasi dengan jelas dimana kepala sekolah atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan interpersonal kepala sekolah yang baik akan memengaruhi hubungan yang harmonis dengan orang lain.

Keterampilan interpersonal, seperti kemampuan untuk membaca perasaan orang lain adalah penting untuk peristiwa sehari-hari dan khusus dengan orang lain, dan hubungan-hubungan yang baik tergantung pada hal tersebut. Tetapi kemampuan manusia apapun yang anda miliki, ujian yang sebenarnya adalah pada

kualitas bentuk dan pemeliharaan hubungan tersebut, khususnya hubungan-hubungan jangka panjang dan bermakna. Jika Anda sudah melakukannya dengan benar, orang-orang akan senang berada di sekitar anda dan merasa bahwa hubungan ini berharga dan menyenangkan. Hal ini meliputi keinginan memberi maupun menerima kasih sayang dan penghargaan yang tepat. Ini berarti kedua belah pihak dapat menjadi diri mereka sendiri, seperti dalam sebuah hubungan keluarga. Anda akan mengetahui seseorang memiliki *Emotional Intelligence Quotient* yang tinggi dalam bidang ini karena Anda merasa tenteram dan nyaman berada di dekatnya. Ia tidak akan membuat Anda merasa malu atau menempatkan Anda pada posisi yang sulit. Mereka menebarkan kehangatan dan keterbukaan, atau transparansi.<sup>25</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang kepala sekolah harus mampu memberikan contoh yang baik, mampu menempatkan posisinya pada suatu situasi, serta mampu memelihara hubungan dan komunikasi yang baik kepada guru, staf dan siswa. Berikut penjelasan mengenai indikator dari keterampilan interpersonal :

1) Keterampilan *listening* adalah suatu proses yang mencakup kegiatan mendengarkan lambang-lambang bahasa lisan dengan sungguh-sungguh, penuh perhatian, pemahaman, apresiasi serta interpretasi untuk memperoleh informasi, menangkap isi atau pesan serta memahami makna komunikasi yang disampaikan secara nonverbal.

---

<sup>25</sup>Harry Alder. *Boost your Intelligence*. (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 107

2) Keterampilan *providing feedback* adalah setiap bentuk komunikasi yang disampaikan kepada seseorang dengan tujuan agar orang tersebut mengetahui dampak perilakunya terhadap Anda atau orang lain.

3) Keterampilan *persuading* adalah komunikasi tatap muka yang dilakukan dengan sengaja oleh seseorang dengan tujuan agar pihak lain mau mengikuti dengan sukarela kehendak seseorang.

4) Keterampilan *resolving conflicts* adalah kemampuan untuk mengatasi konflik dengan orang lain.

3. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan memengaruhi yang dimiliki seseorang pemimpin akan menentukan cara yang digunakan guru dalam mencapai hasil kerja. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Berikut dipaparkan beberapa pengertian keterampilan interpersonal yang diperoleh dari beberapa sumber.

a. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepemimpinan adalah orang yang memimpin, membimbing, mengendalikan sesuatu sedangkan kepala sekolah adalah orang (guru) yang memimpin suatu sekolah atau guru kepala.<sup>26</sup>

b. Sondang P. Siagian mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut, kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/> diakses pada tanggal 30 juni 2019

<sup>27</sup>Sondang P Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 235

c. Miftah Thoha menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>28</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu proses membimbing dan memberikan arahan yang jelas kepada guru dan kemampuan untuk memengaruhi guru untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Adapun gaya kepemimpinan menurut pakar adalah sebagai berikut:

- 1) Kartini Kartono, gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.<sup>29</sup>
- 2) Miftah Thoha, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.<sup>30</sup>
- 3) Veitzhal Rivai yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang menggambarkan kombinasi dari konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup>Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*,(Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2003), h. 123

<sup>29</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, h.11.

<sup>30</sup> Bambang Ismayana, *Pengelolaan Pendidikan*, h. 175.

<sup>31</sup> Viethzal Rivai,dkk., *Islamic Quality Education Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016),h. 122.

Berdasarkan pengertian dari gaya kepemimpinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kesanggupan, kemampuan pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan perilaku yang strategi untuk diaplikasikan kepada bawahannya.

d. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Dalam aplikasinya, peran kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw, dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. *Servant* (pelayan). Memberikan pelayanan pada anak buahnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan.
2. *Guardian* (penjaga). Menjaga komunitas islam dari tirani dan tekanan<sup>32</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah merupakan perilaku yang diharapkan seorang untuk menjadi pemimpin berdasarkan contoh dari Nabi Muhammad SAW.

e. Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan

Faktor yang memengaruhi kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinan pendidikan. Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang memengaruhi kepemimpinannya. Di samping itu pendelegasian tanggung jawab supervisi kepadanya, kesadarannya terhadap

---

<sup>32</sup>Vietshal Rivai dan Deddy Mulyady, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012),h. 152.

fungsinya sebagai pemimpin pendidikan serta waktu yang dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi supervisi adalah merupakan faktor-faktor yang sangat memengaruhi kesempatan kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinannya.<sup>33</sup>

Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Tidak semua kepala sekolah mengerti maksud kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh pemimpin pendidikan. Setiap orang yang memberi sumbangan bagi perumusan dan pencapaian tujuan bersama adalah pemimpin, namun individu yang mampu memberi sumbangan lebih besar terhadap perumusan tujuan serta terhimpunnya kelompok di dalam kerja sama mencapainya, dianggap sebagai pemimpin yang sebenarnya.

Orang yang memegang jabatan kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan. Hal ini mungkin benar, tetapi kepemimpinan itu sendiri bukanlah fungsi jabatan. Titel kepala sekolah belum menjamin, bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan. Kepala sekolah bekerja bukan hanya mengembangkan dan menyerahkan suatu program pengajaran kepada guru-guru untuk dilaksanakan. Kepala sekolah sebagai pemimpin resmi harus mampu menggunakan proses-proses demokrasi atas dasar kualitas sumbangannya. Kepala sekolah bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang dapat membantu dalam memecahkan masalah.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup>Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 25

<sup>34</sup> Ibid., h. 26

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tidaklah mudah karena menuntut segenap kesanggupan kepala sekolah untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

f. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tanggungjawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Banyaknya tanggungjawab, kepala sekolah memerlukan pembantu, ia hendaknya belajar bagaimana mendelegir perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran.<sup>35</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tidak semata-mata hanya sebagai pemimpin saja, akan tetapi juga sebagai motivator, inovator, dan mampu bekerja sama dalam suatu organisasi.

---

<sup>35</sup>Ibid., h.19

g. Kepemimpinan visioner kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah. Sebagai seorang pemimpin dituntut bijak. Apapun keputusan yang diambil, sepat atau lambat harus ditetapkan dengan sikap arif bijaksana. Orang bijaksana adalah orang yang senantiasa melihat jauh kedepan sebagaimana ungkapan "*sapiens est qui prospicit*". Kepala sekolah sejatinya adalah pemimpin yang bijak, pemimpin yang senantiasa melandasi setiap keputusannya dengan pertimbangan matang, serta visinya jauh kedepan. Visi adalah keniscayaan bagi kepala sekolah untuk mewujudkan sekolah efektif dan kompetitif.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk mampu memahami sejumlah keterampilan kepemimpinan, yaitu, keterampilan berkomunikasi, keterampilan mendelegasikan tugas, keterampilan memecahkan masalah, keterampilan mengatasi konflik, keterampilan mengelola waktu, keterampilan interpersonal, keterampilan memimpin rapat, keterampilan memotivasi, keterampilan mengatasi orang sulit, dan keterampilan membangun tim. Berbagai keterampilan tersebut diperlukan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, bukan hanya sebagai pemimpin unit organisasi sekolah tetapi juga sebagai manajer, pendidik, administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja dan penyelia.<sup>36</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan memimpin dan menciptakan visi yang baik tentang

---

<sup>36</sup>Hilal Mahmud, *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, (Makassar: Aksara Timur, 2015), h. 55

masa depan organisasi, kepala sekolah memerlukan komitmen dan tanggungjawab serta strategi dalam mengelola perubahan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

h. Kompetensi kepala sekolah.

Kompetensi merupakan spesifikasi dari pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotorik), nilai dan sikap (afektif) yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan kerja.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/Madrasah, terdapat lima kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial, sebagai berikut:

- 1) Kepribadian, meliputi sub kompetensi:
  - a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan bagi komunitas di sekolah/madrasah.
  - b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
  - c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
  - d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
  - e) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
- 2) Manajerial, meliputi sub kompetensi:
  - a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
  - b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan

- c. Dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal
  - d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
  - e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
  - f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
  - g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
  - h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 3) Kewirausahaan, meliputi sub kompetensi:
- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
  - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah
  - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
  - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
  - e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- 4) Supervisi, meliputi sub kompetensi:
- a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

- b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
  - c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 5) Sosial, meliputi sub kompetensi:
- a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
  - b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
  - c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.<sup>37</sup>
    - i. keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan. Keterampilan yang dibicarakan disini dan harus mendapat perhatian yaitu:
      - 1) Keterampilan dalam kepemimpinan. Yang telah diketahui tentang macam-macam kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan demokrasi selain itu perlu sekali seorang pemimpin mahir dalam pelaksanaannya di alam pengembangannya, harus memiliki keterampilan dan hubungan kemanusiaan.
 

Seorang pemimpin yang baik harus banyak dan pandai bergaul untuk dapat mengerti bawahannya yang baik maka hendaknya ia mengadakan hubungan yang baik terlebih dahulu dengan dirinya sendiri, dengan demikian dapat menempatkan diri pada bidangnya, dapat mengerti kekurangan dan kelemahan serta berusaha untuk mencari daya upaya untuk menolongnya
      - 2) Keterampilan dalam proses. Sebagian dari hasil tujuan bersama ialah perkembangan perasaan kelompok, mereka harus percaya bahwa setiap orang

---

<sup>37</sup> Ibid., h. 56

dalam kelompok mau memikul tanggungjawab sepenuhnya agar supaya disiplin kelompok dibina dengan baik maka pemimpin sendiri dilatih supaya pada tujuan-tujuan kelompok.

3) Keterampilan dalam administrasi personalia. Agar supaya pelaksanaan rencana pendidikan di sekolah dapat dipertanggung jawabkan maka sebaiknya pemimpin sekolah ini menyeleksi dan menempatkan guru-guru dalam usaha untuk menerapkan prinsip *“the right man in the right place”*

4) Keterampilan dalam penilaian. Melalui evaluasi guru dapat dibantu dalam menilai pekerjaannya sendiri, ia mengetahui kekuatan/kelebihan disamping kekurangannya. Selain evaluasi terhadap guru, kepala sekolah juga perlu dievaluasi, dimana guru dimintai pendapat/ penilaiannya terhadap kepala sekolah, yang dinilai juga oleh pihak atasan, orang tua, dan masyarakat. Ia dapat melaksanakan bila disekolah terdapat *“staff morale, staff relation and staff harmony”* yang baik, dalam suasana seperti guru-guru tidak segan untuk juga memberi penilaian terhadap kepala sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap pemimpin harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi serta mengontrol kinerja bawahannya. Berikut ini penjelasan mengenai indikator dari kepemimpinan kepala sekolah:

a. Kepala sekolah sebagai manajer. Dalam kaitannya kepala sekolah sebagai manajer adalah kepala sekolah dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan, melaksanakan pengajaran, mengadakan rapat, menentukan kebijakan, mengambil keputusan, mengatur proses belajar

mengajar, administrasi, RAPBS, dan sarana serta mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

b. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik). Proses belajar mengajar merupakan dari kegiatan di sekolah yang dilakukan oleh seorang guru. Dalam proses ini guru dituntut untuk dapat mengembangkan kompetensi dalam bidang proses belajar mengajar ini, bila menginginkan pembelajaran itu bisa dikatakan berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk meningkatkan kompetensi guru tidak lepas dari peran kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru tentang proses belajar dan mengajar. Kepala sekolah mempunyai peran untuk memfasilitasi, memotivasi dalam meningkatkan kemampuan guru.

c. Kepala sekolah sebagai *administrator*. Khusus berkenaan kepala sekolah sebagai administrator bahwa kepala sekolah harus dapat menyelenggarakan administrasi antara lain : perencanaan penggunaan keuangan, pengorganisasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, ketenagaan, dan keuangan sekolah serta adiwiyata dan bimbingan dan konseling.

d. Kepala sekolah sebagai *supervisor*. Untuk mengetahui kegiatan belajar yang dilakukan oleh seorang guru, kepala sekolah mempunyai peran sebagai supervisor. Dalam hal ini kepala sekolah hendaknya dapat menyelenggarakan kegiatan supervisi mengenai : proses kegiatan belajar mengajar, bimbingan dan konseling siswa, kegiatan ekstrakurikuler dan hubungan antara sekolah guru dan masyarakat.

e. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin). Di sekolah kepala sekolah bertindak sebagai leader ini dapat diartikan bahwa kepala sekolah harus dapat dipercaya, jujur dan bertanggung jawab, memahami kondisi guru, kondisi karyawan dan siswanya,

memiliki visi dan misi sekolah, berani mengambil keputusan urusan intern dan ekstern sekolah, membuat dan mencari serta memilih gagasan baru untuk kemajuan sekolah, sebagai tauladan dalam melaksanakan tugas, dan menegakkan disiplin di sekolah, serta bertanggung jawab atas kegiatan- kegiatan di sekolah.

f. Kepala sekolah sebagai *inovator*. Dalam melaksanakan tugas, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai inovasi -inovasi demi mengembangkan lembaga di sekolah yang dipimpinnya. Peran inovator kepala sekolah antara lain melaksanakan pembaruan- pembaruan dibidang, bimbingan konseling, ekstrakurikuler dan pengadaan, mengadakan pembinaan terhadap guru dan karyawan, serta melakukan pembaruan dalam upaya menggali sumber dana untuk peningkatan kinerja guru dan kemajuan sekolah.

g. Kepala sekolah sebagai *motivator*. Dalam kitannya kepala sekolah sebagai motivator adalah sebagai berikut : mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja, mengatur ruang kantor yang kondusif maupun bimbingan konseling, mengatur adiwiyata sekolah, menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru , siswa dan lingkungan, menerapkan prinsip penghargaan dan sanksi dalam melaksanakan tugas, memberi tauladan dalam menegakkan disiplin tatatertib sekolah yang berkaitan dengan guru maupun siswa, berusaha melaksanakan peraturan yang berlaku demi suksesnya pendidikan di sekolah.

### **C. Kerangka Pikir**

Untuk melahirkan seorang pemimpin seperti kepala sekolah yang profesional, tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya saja. Tercapainya tujuan organisasi terletak pada kemampuan pemimpin mengatur pekerja, peralatan, dan

pekerjaan, agar berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kemampuan seorang pemimpin inilah yang dibutuhkan demi terwujudnya sekolah dan pemimpin yang efektif.

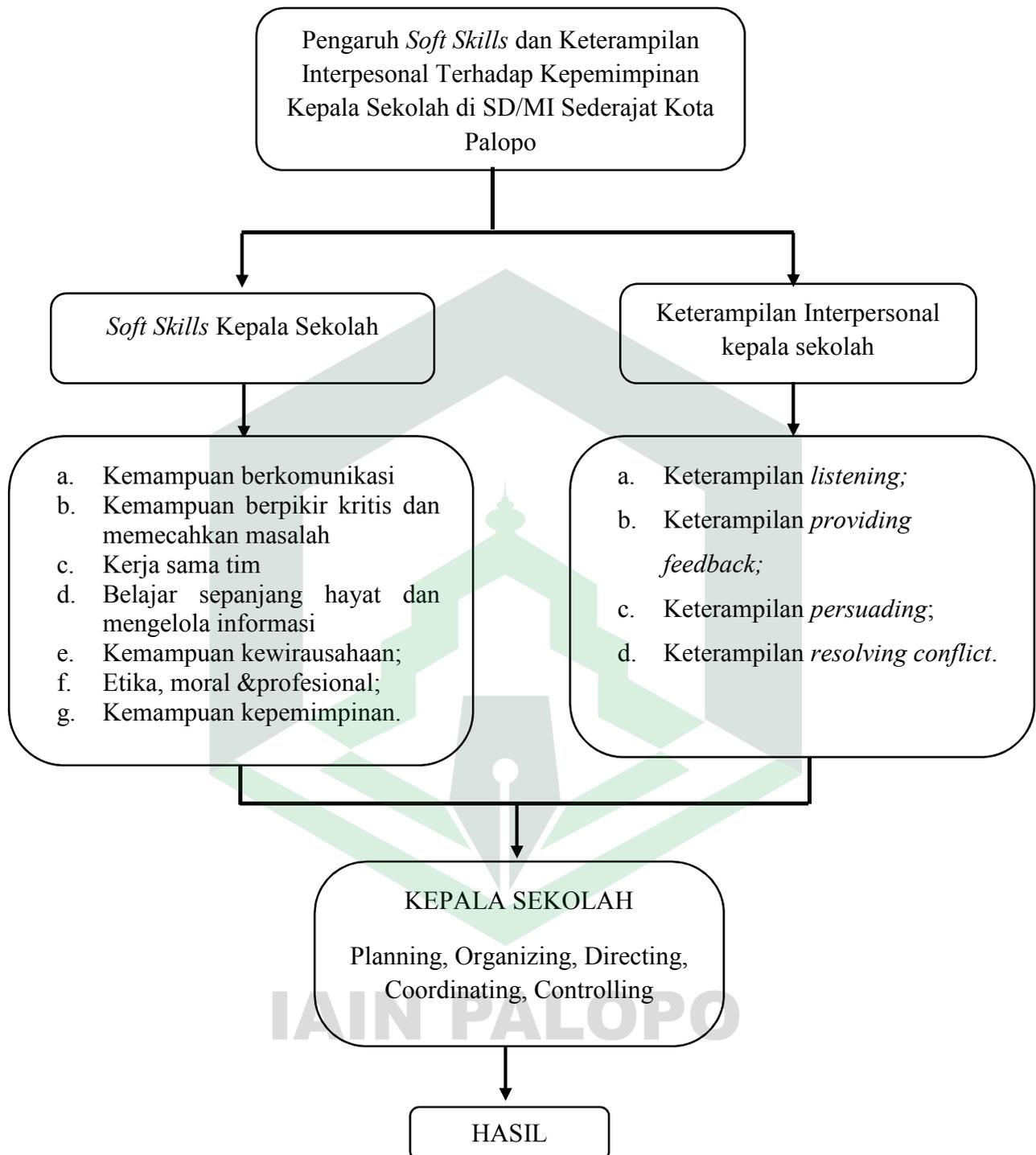
Kepala sekolah harus mampu mendelegasikan tugas-tugas pada orang-orang yang tepat, menentukan waktu dan tempat yang tepat bagi suatu program sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah harus mampu mendorong setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai standar yang berlaku. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan psikologis, kemampuan sosial, dan komunikasi yang baik (*interpersonal*) dengan bawahan, sehingga tidak terjadi salah paham dalam berkomunikasi.

Kepala sekolah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan sebagai berikut: pertama, perencanaan (*planning*). Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana dilakukannya, oleh siapa dan kapan dilakukan. Kegiatan-kegiatan sekolah harus direncanakan oleh kepala sekolah, hasilnya berupa rencana tahunan sekolah yang akan berlaku pada tahun ajaran berikutnya. Kedua, pengorganisasian (*organizing*). Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah berjalan dengan lancar, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian kiranya kegiatan sekolah akan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai. Ketiga, pengarahan (*directing*). Pengarahan adalah kegiatan

membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, dan memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan. Keempat, pengkoordinasian (*coordinating*). Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kembar (duplikasi), dan kekosongan tindakan. Kelima, pengawasan (*controlling*). Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

Mengacu pada penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* dan keterampilan interpersonal sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan suatu sekolah. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**IAIN PALOPO**



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>38</sup>

H<sub>0</sub>: Ada pengaruh antara *soft skills* terhadap kepemimpinan kepala sekolah

H<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara *soft skills* terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

H<sub>0</sub>: Ada pengaruh antara keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah

H<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

H<sub>0</sub>: Ada pengaruh antara *soft skills* dan keterampilan interpersonal secara parsial dan simultan terhadap kepemimpinan kepala sekolah

H<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara *soft skills* dan keterampilan interpersonal secara parsial dan simultan terhadap kepemimpinan kepala sekolah

IAIN PALOPO

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 96

### BAB III

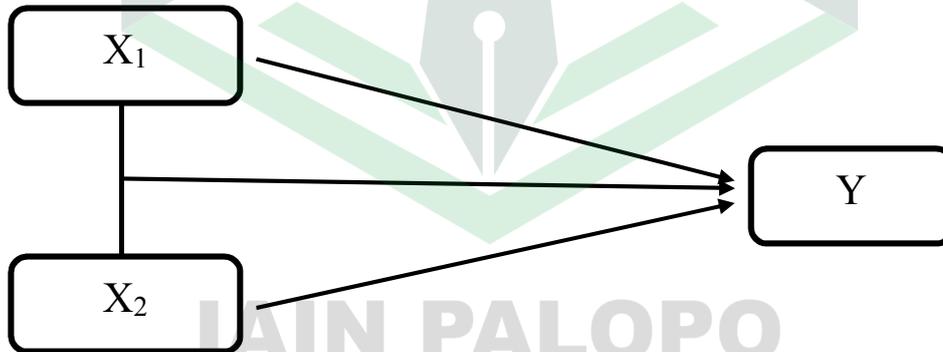
#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian merujuk ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka.

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yakni variabel bebas (*independent*) *soft skills* dan keterampilan interpersonal, sedangkan yang terikat (*dependent*) kepemimpinan kepala sekolah.

Adapun desain penelitian *ex-post facto* ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Desain Penelitian pengaruh X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub> terhadap Y**

Keterangan:

X<sub>1</sub> = *soft skills* kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo

X<sub>2</sub> = keterampilan interpersonal kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo

Y = kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat kota palopo

→ = pengaruh

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Palopo dengan lokasi penelitian di SD/MI sederajat di Kota Palopo. Waktu penelitian mulai tanggal 20 Desember 2019 sampai tanggal 04 Maret 2020.

## C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam proposal ini. Judul proposal ini adalah pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat Kota Palopo dengan pengertian sebagai berikut :

1. *Soft skills* ( $X_1$ ) adalah kemampuan, kompetensi, bakat atau keterampilan yang terdapat dalam diri seorang kepala sekolah yang menjadi ciri. *Soft skills* merupakan keunggulan personal yang terkait hal-hal non-teknis. Adapun indikator dari *soft skills* yaitu:

- a. Kemampuan berkomunikasi
- b. Kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah;
- c. Kerja sama tim;
- d. Belajar sepanjang hayat dan mengelola informasi;
- e. Kemampuan kewirausahaan;

- f. Etika, moral dan profesional;
  - g. Kemampuan kepemimpinan.
2. Keterampilan interpersonal ( $X_2$ ) adalah suatu keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Seseorang mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain. Adapun indikator dari keterampilan interpersonal yaitu:
- a. Keterampilan listening;
  - b. Keterampilan providing feedback;
  - c. Keterampilan persuading;
  - d. Keterampilan resolving conflicts.
3. Kepemimpinan kepala sekolah (Y) adalah kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu proses membimbing dan memberikan arahan yang jelas kepada guru dan kemampuan untuk memengaruhi guru untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu:
- a. Kepribadian yang kuat;
  - b. Memahami tujuan pendidikan;
  - c. Pengetahuan yang luas;
  - d. Keterampilan profesional.

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan di SD/MI sederajat Kota Palopo, penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu *soft skills* ( $X_1$ ) dan keterampilan interpersonal ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, kepemimpinan kepala sekolah (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti ingin

mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat Kota Palopo.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dari berbagai SD/MI sederajat di Kota Palopo sebanyak 80 kepala sekolah.

##### **2. Sampel**

Pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah *stratified random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi tersebut untuk diberikan angket penelitian. Dengan *stratified random sampling* digunakan cara lotere, karena peneliti ingin menghemat waktu dan biaya, maka peneliti akan mengambil sampel secara acak dan membatasi pengambilan sampel pada setiap kepala sekolah dari masing-masing kepala sekolah SD/MI sederajat di kota palopo sebanyak 30 kepala sekolah. Adapun sekolah tersebut yaitu MI DDI I, SDN DDI II, SD Islam Datok Sulaiman, SD Negeri 1 Lalebbata, SD Negeri 11 Dangerakko, SD Negeri 14 Temmalulu, SD Negeri 23 Batara, SD Negeri 32 Lagaligo, SD Negeri 4 Malimongan, SD Negeri 42 Limpomajang, SD Negeri 47 Tompotikka, SD Negeri 48 Andi Patiware, SD Negeri 53 Sawerigading, SD Islam Terpadu Darussalam Palopo, SD Negeri 15 Salolo, SD Negeri 12 Langkanae, SD Negeri 7 Ponjalae, SD Negeri 5 Salamae, SD Negeri 8 Salobulo, SDIT Ibnu Sina, SD Islam Terpadu Insan Madani, SD Negeri 6 Bogar Palopo, SD Negeri 29 Songka, SD Negeri 43

Takkalala, SD Muhammadiyah I, SD Muhammadiyah II, SD Negeri 17 Benteng, SD Negeri 3 Surutanga, SD Negeri 30 Mattirowalie, SD Negeri 31 Salutellue.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

##### **1. Angket**

Teknik angket yang digunakan untuk pengumpulan data tentang *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat Kota Palopo. Dengan angket ini data yang dikumpulkan secara sistematis, dalam menyusun angket harus berdasarkan indikator variabel penelitian.

Butir-butir instrumen angket dalam penelitian ini disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu: untuk variabel *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah menggunakan alternatif jawaban :

- a. (SS) Sangat Setuju : Skor 4
- b. (S) Setuju : Skor 3
- c. (KS) Kurang Setuju : Skor 2
- d. (TS) Tidak Setuju : Skor 1

Setelah data terkumpul dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software*

SPSS. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba dalam hal ini validitas dan realibitas. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

S =  $r - l_0$

r = skor yang di berikan oleh validator

$l_0$  = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi

selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1** Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,80 - 1,00	Sangat valid
0,60 - 0,79	Valid
0,40 - 0,59	Kurang valid
0,20 - 0,39	Tidak Valid
0,00 - 0,19	Sangat Tidak Valid

(Sumber : Riduwan dan Sunarto, 2010 : 81)

Setelah diperoleh  $r_{xy}$ , kemudian dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - 1$ , untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika  $r_{ruang} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah bahwa item pertanyaan mempunyai nilai *corrected item-total correlation*  $> r_{tabel}$  (0,60), adalah valid,

sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $< r_{tabel}(0,60)$ , adalah tidak valid.

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan *software SPSS*.

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Interpretasi Reliabilitas

Koefisien	Kriteria Reliabilitas
$0,81 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,61 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,41 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,21 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 1998 : 206).

## 2. Teknik Observasi dan Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati apa yang terjadi pada objek penelitian. Peneliti melakukan metode ini sebagai tahap awal dari penelitian yang akan di lakukan di SD/MI sederajat Kota Palopo.

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, data monografi di SD/MI sederajat Kota Palopo. Peneliti melakukan metode ini sebagai salah satu metode pendukung dalam data yang di perlukan

tentang pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Oleh karena itu, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti maka dalam penelitian ini diperlukan tiga instrumen untuk mengukur *soft skills* kepala sekolah, keterampilan interpersonal kepala sekolah dan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI sederajat Kota Palopo.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert menurut Hasan merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel peneliti (fenomena sosial spesifik) seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang.<sup>39</sup>

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam suatu instrumen penelitian pasti memerlukan alat ukur yang berfungsi

---

<sup>39</sup> Hasan M.Iqbal, *Pokok-pokok Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 72

mengukur variabel yang akan diteliti hal ini dikarenakan jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti.<sup>40</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen observasi dan angket. Penelitian menggunakan 4 (empat) alternatif jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert yaitu:

- a. (SS) Sangat Setuju : Skor 4
- b. (S) Setuju : Skor 3
- c. (KS) Kurang Setuju : Skor 2
- d. (TS) Tidak Setuju : Skor 1

Pemberian skor diatas diberikan jika pertanyaan bersifat positif dan sebaliknya bila pertanyaan bersifat negatif.

## **G. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Sebuah validitas dikatakan valid apabila hasil penelitian terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.<sup>41</sup>

Validitas dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang akan diteliti. Indikator sebagai tolak ukur dan item pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator.

Sebelum kuesioner dibagikan ke responden maka terlebih dahulu peneliti menyerahkan rancangan kuesioner kepada dua orang atau validator untuk divalidasi, adapun dua orang ahli atau validator peneliti yaitu:

---

<sup>40</sup>*Ibid.* h. 73

<sup>41</sup>Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: CV.Alvabeta,2005), h. 267

**Tabel 3.3.** Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Alimuddin, S.Ud.,M.Pd.I	Dosen
2	Tasdim Tahrim, S.Pd., M.Pd	Dosen

Peneliti memberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala likert seperti berikut :

- a. (SS) Sangat Setuju : Skor 4
- b. (S) Setuju : Skor 3
- c. (KS) Kurang Setuju : Skor 2
- d. (TS) Tidak Setuju : Skor 1

Dari hasil validasi ahli untuk instrumen kuesioner yang berupa pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar, dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen kuesioner, selanjutnya lembar validasi yang telah diisi oleh validator kemudian ditentukan validitasnya dengan rumus statistik Aiken's sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

- S = r-1o
- r = skor yang di berikan oleh validator
- 1o = skor penilaian validitas terendah
- n = banyaknya validator
- c = skor penilaian validitas tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan peneliti ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut<sup>42</sup>:

**Tabel 3.4** Validasi Angket Untuk *Soft Skills*

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3
$\Sigma s$	6		5		6		6		5		5	
V	1,00		0,83		1,00		1,00		0,83		0,83	

(Sumber: Hasil olah data *Excel*, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,917, jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas isi pada variabel *soft skills* dapat dikatakan sangat valid. Sementara untuk variabel keterampilan interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5** Validasi Angket Untuk Keterampilan Interpersonal

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3
$\Sigma s$	6		4		6		6		5		5	
V	1,00		0,67		1,00		1,00		0,83		0,83	

(Sumber: Hasil olah data *Excel*, Tahun 2021)

**Tabel 3.6** Validasi Angket Untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2

<sup>42</sup>Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

Validator	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3
$\Sigma s$		6		5		6		6		5		5	
V		1,00		0,83		1,00		1,00		0,83		0,83	

(Sumber: Hasil olah data *Excel*, Tahun 2021)

Output dari hasil validasi isi yang dilakukan oleh peneliti dengan mengolah data yang diberikan maka dapat dilihat nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,917 dan jika di bandingkan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari variabel *soft skills* dapat dikatan sangat valid.

Setelah mengetahui interpretasi kuesioner, peneliti menguji coba kuesioner kepada beberapa orang untuk menjadi responden uji coba, setelah melakukan uji coba maka kuesioner sudah siap dibagikan kepada sampel.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengelolannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan SPSS Vers. 20. Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat realibilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut<sup>43</sup>:

**Tabel 3.7** Interpretasi Realibilitas

Interval	Interprestasi
$0,81 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,61 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,41 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,21 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 1998 : 206).

<sup>43</sup>M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Edisi 2 (Bandung: Pustaka Setia, 2005),30.

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul.<sup>44</sup>Kajian dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan komputer program *SPSS versi 20*.

### 1. Analisis Statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>45</sup> Dalam penelitian ini statistik deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh melalui menghitung skor setiap jawaban responden. Adapun langkah-langkah dalam analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

#### a. Menghitung Skor Capaian Responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan pada hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut :

---

<sup>44</sup>Suharmi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi 1 (Jakarta:Rineka Cipta,1998),h.206

<sup>45</sup>Sugiono, *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, (Bandung:Alfabeta,2018).207-208

$$Pr = \frac{Sc}{Si} \times 100$$

Keterangan :

Pr = Prestasi capaian

Sc = Jumlah skor capaian

Si = Jumlah skor ideal

100 = Jumlah tetap

#### b. Menentukan Skor Rata-Rata Capaian Responden

Setelah mendapatkan hasil dari skor setiap responden, selanjutnya akan ditentukan rata-rata skor capaian responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Pr = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan :

Pr = Presentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100 = Jumlah tetap

Selanjutnya, hasil dari rata-rata skor capaian responden tersebut dibandingkan dengan tabel kategorisasi. Untuk membuat tabel kategorisasi diperlukan mean teoritik dan satuan standar deviasi populasi. Standar deviasi dihitung dengan cara mencari retang skor, yaitu skor maksimal yang mungkin diperoleh responden dikurangi dengan skor minimal yang mungkin diperoleh

responden. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk membuat kategorisasi penelitian ini.

Skor maksimal instrumen	= jumlah soal x skor skala terbesar
Skor minimal instrumen	= jumlah soal x skor skala terkecil
Mean teoritik ( $\mu$ )	= $\frac{1}{2}$ (skor maksimal + skor minimal)
Standar deviasi populasi ( $\sigma$ )	= $\frac{1}{6}$ (skor maksimal – skor minimal)

**Tabel. 3.8** Panduan Kategorisasi

Nilai	Kategori
$X > \mu + 1\sigma$	Tinggi
$\mu < X \leq \mu + 1\sigma$	Cukup Tinggi
$\mu - 1\sigma < X \leq \mu$	Cukup Rendah
$X \leq \mu - 1\sigma$	Rendah

(Sumber : Azwar 2008)

Dengan demikian, adapun tabel pengkategorianya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 3. 9** Kategorisasi *Soft Skills* dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

Rentang % Skor	Kategori
$X > 60$	Sangat Baik
$50 < X \leq 60$	Baik
$40 < X \leq 50$	Cukup Baik
$X \leq 40$	Tidak Baik

## 2. Analisis Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS Vers 20*. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikan  $< \alpha$  (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada *datatimeseries* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Dengan menggunakan kriteria pengujian autokorelasi berdasarkan nilai *Durbin Watson* (DW). Dasar dalam pengambilan keputusan uji autokorelasi *Durbin Watson* yaitu:

- 1) Jika  $d$  (durbin watson) lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $4-dL$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
- 2) Jika  $d$  (durbin watson) terletak antara  $dU$  dan  $4-dU$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

3) Jika  $d$  (durbin watson) terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $4-dU$  dan  $4-dL$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model dapat dikatakan bebas multiko jika mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, sedangkan jika dilihat dengan besaran korelasi antar variabel independen, maka suatu model regresi dapat bebas multiko, maka koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,05).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji *glejser*, uji *park* atau uji *white*. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi

heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### I. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Model regresi linear berganda untuk populasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = skor variabel kepemimpinan kepala sekolah

$a$  = konstanta

$b_1, \dots, b_3$  = koefisien regresi

$X_1$  = skor variabel *soft skills*

$X_2$  = skor variabel keterampilan interpersonal

$e$  = standar error

### J. Uji Hipotesis

Adapun langkah- langkah uji hipotesis melalui analisis linear berganda melalui uji F dan uji T adalah sebagai berikut:

Pembuktian hipotesis dengan Uji F

a. Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$F_{hitung}$  = menggunakan program SPSS Vers 20

$F_{tabel}$  = tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

b. Berdasarkan probabilitas

Tolak  $H_0$  jika signifikansi F (probabilitas)  $< 0,05$

Terima  $H_0$  jika signifikansi F (probabilitas)  $> 0,05$

Pembuktian hipotesis dengan Uji T, hal dilakukan dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  pada taraf 5%. Adapun syarat-syarat dalam menunjukkan uji-t adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- b. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel
- c. Jika  $T_{hitung} = T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel.

IAIN PALOPO

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

No.	Nama sekolah	Alamat sekolah	NPSN	Akreditasi
1.	MI DDI 1	Jl. Datuk Sulaiman No.57	60724021	A
2.	SD DDI 2	Jl. Anggrek	40310236	B
3.	SD ISLAM DATOK SULAIMAN	Jl. Puang H. Daud No. 05	40307877	B
4.	SDN 1 LALEBBATA	Jl. Andi Djemma N0.4	40307923	A
5.	SDN 11 DANGERAKKO	Jl. Guttu Patalo	40307902	B
6.	SDN 14 TEMMALULU	Jl. Pongsimpin, Pajalesang	40307900	B
7.	SDN 23 BATARA	Jl. Tandipau	40307869	B
8.	SDN 32 LAGALIGO	Jl. Salak No.13	40307867	B
9.	SDN 4 MALIMONGAN	Jl. Mannenungeng	40307904	B
10.	SDN 42 LIMPOMAJANG	Jl. Batara Lr.10	40307916	B
11.	SDN 47 TOMPOTIKKA	Jl. K. H. Hasyim	40307913	B
12.	SDN 48 PATTIWARE	Jl. Sami'un	40307918	A
13.	SDN 52 SAWERIGADING	Jl. Batara No.10 Boting	40307922	A

14.	SDIT DARUSSALAM PALOPO	Jl. K.H.M. Ramli No.2 Batupasi	40316743	A
15.	SDN 15 SALOLO	Jl.K.H.M. Kasim No.8	40307813	B
16.	SDN 30 MATTIROWALIE	Jl. Andi Djemma No 137	40307861	B
17.	SDN 31 SALOTELLUE	Jl. A. Tenriadjeng	40307862	B
18.	SDN 3 SURUTANGA	Jl. Andi Djemma	40307903	A
19.	SDN 17 BENTENG	Jl. Andi Manggile	40307889	B
20.	SD MUHAMMADIYAH 1	Jl. Andi Kambo No. 12	40307881	A
21.	SD MUHAMMADIYAH 2	Jl. Datok Sulaiman No.41	40307881	B
22.	SDN 43 TAKKALALA	Jl. Idrus Kambau	40307886	B
23.	SDN 29 SONGKA	Jl. Jend. Sudirman, Songka	40307877	B
24.	SDN 6 BOGAR	Jl. Arwana Btp Bogar	40307905	A
25.	SDIT INSAN MADANI	Jl. Islamic Centre 1 Km. 4 Binturu	40320338	B
26.	SDN 8 SALUBULO	Jl. Dr. Ratulangi	40307861	B
27.	SD ISLAM TERPADU IBNU SINA	Jl. Anggrek	69987627	
28.	SDN 7 PONJALAE	Jl. H. Hasan No.16	40307906	B
29.	SDN 5 SALAMAE	Jl. Dr. Ratulangi N0.57	40307817	A
30.	SDN 12 LANGKANAE	Jl. Andi Djemma	40307854	A

## 2. Keadaan kepala sekolah

Seorang pemimpin sangat berperan penting dalam tercapainya keberhasilan dan tujuan suatu organisasi, begitu juga dengan kepala sekolah yang memiliki peranan penting dalam tercapainya suatu pendidikan dan pembelajaran. Dalam memimpin kepala sekolah harus memiliki profesionalitas demi tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berperan dalam proses perencanaan, pengawasan. Meningkatnya kualitas sekolah merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai, maka untuk meningkatkan kualitas lembaga itu sendiri, kepala sekolah harus mampu membina dan mengarahkan para guru untuk bekerja secara profesionalitas guna meningkatkan mutu peserta didik. Adapun keadaan kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1** Daftar Kepala Sekolah SD/MI Sederajat Kota Palopo

No	Nama	Nama Sekolah	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	Hj. Norma	SD DDI II	P	S1
2	Drs. H. Ibnu Hajar	MI DDI I	L	S1
3	Hj. Rosnawati S.Pd M.M	SDN 17 Benteng	P	S2
4	Nurul Hidayah S.Si	SDN 31 Salotellue	P	S1
5	Nursadik S.Ag.	SD Datok Sulaiman	L	S1
6	Zainuddin S.Pd., M.M	SDN 1 Lalebbata	L	S2
7	Hj. Murniati S.Pd	SDN 11 Dangerakko	P	S1
8	Hj. Suarni Nurdin S.Pd	SDN 14 Temmalulu	P	S1
9	Hj. Sitti Baderia	SDN 23 Batara	P	S2
10	Jumrany	SDN 32 Lagaligo	P	S1

11	Nurbaya Sandewang S.Pd., M.M	SDN 4 Malimongan	P	S2
12	Marten Suba	SDN 42 Limpomajang	L	S1
13	Hj. Jumraeni	SDN 47 Tompotikka	P	S1
14	Hj. Nurjaya S.Pd	SDN 48 Andi Pattiware	P	S1
15	Hasna A.P	SDN 53 Sawerigading	P	S1
16	Faridah S.Pd M.Pd	SDIT Darussalam	P	S2
17	Dra. Hj. Jubaedah Sultan	SDN 15 Salolo	P	S2
18	Masriani S.Pd	SDN 30 Mattirowalie	P	S1
19	Syahrudin	SDN 3 Surutanga	L	S1
20	Hj. Mardewi S.Pd M.Pd	SD Muhammadiyah I	P	S2
21	Risal Sammara	SD Muhammadiyah 2	L	S1
22	Hj. Nahidah S.Ag	SDN 43 Takkalala	P	S1
23	Hj. Suciati Bakri	SDN 29 Songka	P	S1
24	Masnah	SDN 6 Bogar	P	S1
25	Basruddin	SDIT Insan Madani	L	S1
26	Muntafingah	SDN 8 Salobulo	P	S1
27	Andi Milda Malia	SDIT Ibnu Sina	P	S1
28	Hasnaeni	SDN 78 Ponjalae	P	S1
29	Hj. Esse	SDN 5 Salame	P	S1
30	Hj. Nuraeni S.Pd	SDN 12 Langkanae	P	S1

(Sumber : Hasil Penelitian SD/MI Sederajat Kota Palopo, 2021)

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Validitas Instrumen

#### a) Uji pertama validitas instrumen.

**Tabel 4.2** Uji Validitas *Soft Skills*

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
X1	0,318	0,296	VALID
X2	0,602	0,296	VALID
X3	0,455	0,296	VALID
X4	0,221	0,296	TIDAK VALID
X5	0,377	0,296	VALID
X6	0,340	0,296	VALID
X7	0,289	0,296	TIDAK VALID
X8	0,030	0,296	TIDAK VALID
X9	0,441	0,296	VALID
X10	0,601	0,296	VALID
X11	0,446	0,296	VALID
X12	0,190	0,296	TIDAK VALID
X13	0,139	0,296	TIDAK VALID
X14	0,104	0,296	TIDAK VALID
X15	0,344	0,296	VALID
X16	0,041	0,296	TIDAK VALID
X17	0,508	0,296	VALID
X18	0,372	0,296	VALID
X19	0,682	0,296	VALID
X20	0,295	0,296	TIDAK VALID

**Tabel 4.3** Uji Validitas Keterampilan Interpersonal

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
X1	0,338	0,296	VALID
X2	0,198	0,296	TIDAK VALID
X3	0,489	0,296	VALID
X4	0,310	0,296	VALID
X5	0,597	0,296	VALID
X6	0,585	0,296	VALID
X7	0,428	0,296	VALID
X8	0,755	0,296	VALID
X9	0,789	0,296	VALID
X10	0,534	0,296	VALID
X11	0,117	0,296	TIDAK VALID
X12	0,489	0,296	VALID
X13	0,310	0,296	VALID
X14	0,597	0,296	VALID

X15	0,585	0,296	VALID
X16	0,428	0,296	VALID
X17	0,755	0,296	VALID
X18	0,107	0,296	TIDAK VALID
X19	0,019	0,296	TIDAK VALID
X20	0,195	0,296	TIDAK VALID

**Tabel 4.4** Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
Y1	0,432	0,296	VALID
Y2	0,561	0,296	VALID
Y3	0,410	0,296	VALID
Y4	0,352	0,296	VALID
Y5	0,589	0,296	VALID
Y6	0,688	0,296	VALID
Y7	0,663	0,296	VALID
Y8	0,749	0,296	VALID
Y9	0,731	0,296	VALID
Y10	0,492	0,296	VALID
Y11	0,351	0,296	VALID
Y12	0,617	0,296	VALID
Y13	0,175	0,296	TIDAK VALID
Y14	0,330	0,296	VALID
Y15	0,425	0,296	VALID
Y16	0,101	0,296	TIDAK VALID
Y17	0,578	0,296	VALID
Y18	0,163	0,296	TIDAK VALID
Y19	0,418	0,296	VALID
Y20	0,044	0,296	TIDAK VALID

b) Uji kedua validitas instrumen

**Tabel 4.5** Uji Validitas *Soft Skills*

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
X1	0,318	0,296	VALID
X2	0,602	0,296	VALID
X3	0,455	0,296	VALID
X5	0,377	0,296	VALID

X6	0,340	0,296	VALID
X9	0,441	0,296	VALID
X10	0,601	0,296	VALID
X11	0,446	0,296	VALID
X15	0,344	0,296	VALID
X17	0,508	0,296	VALID
X18	0,372	0,296	VALID
X19	0,682	0,296	VALID

**Tabel 4.6** Uji Validitas Keterampilan Interpersonal

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
X1	0,338	0,296	VALID
X3	0,489	0,296	VALID
X4	0,310	0,296	VALID
X5	0,597	0,296	VALID
X6	0,585	0,296	VALID
X7	0,428	0,296	VALID
X8	0,755	0,296	VALID
X9	0,789	0,296	VALID
X10	0,534	0,296	VALID
X12	0,489	0,296	VALID
X13	0,310	0,296	VALID
X14	0,597	0,296	VALID
X15	0,585	0,296	VALID
X16	0,428	0,296	VALID
X17	0,755	0,296	VALID

**Tabel 4.7** Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
Y1	0,432	0,296	VALID
Y2	0,561	0,296	VALID
Y3	0,410	0,296	VALID
Y4	0,352	0,296	VALID
Y5	0,589	0,296	VALID
Y6	0,688	0,296	VALID
Y7	0,663	0,296	VALID
Y8	0,749	0,296	VALID
Y9	0,731	0,296	VALID
Y10	0,492	0,296	VALID

Y11	0,351	0,296	VALID
Y12	0,617	0,296	VALID
Y14	0,330	0,296	VALID
Y15	0,425	0,296	VALID
Y17	0,578	0,296	VALID
Y19	0,418	0,296	VALID

## 2. Reliabilitas instrumen

Uji Reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  atau lebih besar dari r tabel.

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.<sup>46</sup> Hasil pengujian reliabilitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8** Uji Reliabilitas *Soft Skills*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	13

(Sumber: Hasil Olah Data Spss Vers 20, Tahun 2021)

<sup>46</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi 14 (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221.

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket *soft skills* memperoleh nilai dari  $r$  sebesar 0.729. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket *soft skills* dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

**Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Keterampilan Interpersonal**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

(Sumber: Hasil Olah Data Spss Vers 20, Tahun 2021)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket keterampilan interpersonal memperoleh nilai dari  $r$  sebesar 0.826. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket keterampilan interpersonal dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	16

(Sumber: Hasil Olah Data Spss Vers 20, Tahun 2021)

Kemudian untuk tabel 4.10 uji reliabilitas, untuk angket kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai  $r$  sebesar 0.766. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket dari kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

### 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan *mean*, *minimum*, *maximum*, *variance*, *standar deviasi*, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

#### a. Statistik Deskriptif

##### 1) Statistik Deskriptif Variabel X1 (*Soft Skills*)

**Tabel 4.11** Hasil Statistik Deskriptif Variabel X1

<b>Statistik</b>	<b>Nilai Statistik</b>
Ukuran Sampel	30
Rata-rata	81.76
Varians	29.978
Std. Deviasi	5.47532
Rentang skor	22
Nilai Terendah	73
Nilai Tertinggi	95

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel *soft skills* (X1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor *soft skills* yang menunjukkan skor rata-rata 81.76 dan varians sebesar 29.978 dengan standar deviasi sebesar 5.47532 dari skor terendah 73 dan skor tertinggi 95. Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.11

Jika skor *soft skills* dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi *soft skills*. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase *soft skills* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

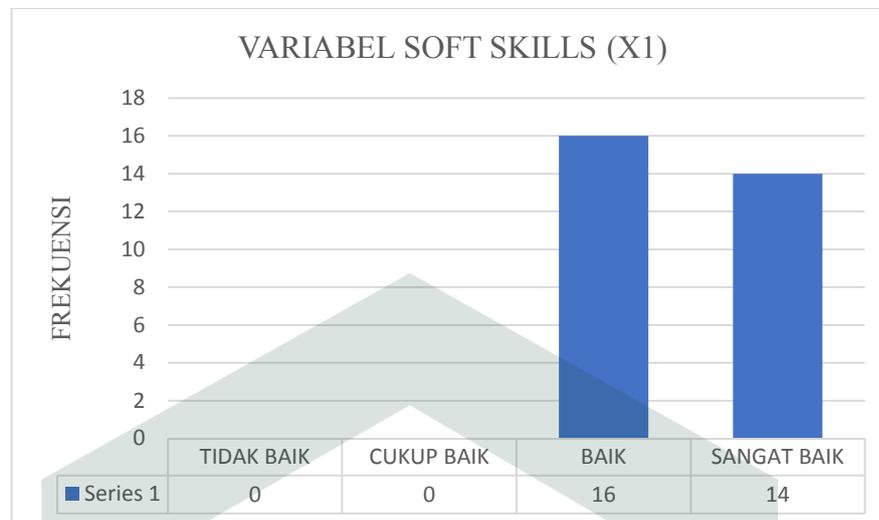
**Tabel 4.12** Perolehan Persentase Kategori Soft Skills

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
> 60	Sangat Baik	14	47%
50 - 60	Baik	16	53%
40 -50	Cukup Baik	0	0
< 40	Tidak Baik	0	0
Jumlah		30	100%

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel *soft skills* (X1) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum *soft skills* kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 47% dengan frekuensi sampel 14 orang. Sedangkan *soft skills* pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 53% dengan frekuensi sampel 16 orang. Sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik untuk *soft skills* tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12 tersebut diperoleh hasil *soft skills* kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 16 dan persentase sebesar 53%. Adapun skor rata-rata yaitu 81.76 tingginya hasil persentase *soft skills* dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

**Gambar 4.1** Grafik Statistik Deskriptif Variabel X1

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa *soft skills* kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo frekuensi terbanyak yaitu 16 orang pada kategori baik dan 14 orang pada kategori sangat baik, sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa *soft skills* kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo tergolong baik.

## 2) Statistik Deskriptif Variabel X2 (Keterampilan Interpersonal)

**Tabel 4.13** Hasil Statistik Deskriptif Variabel X2

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	30
Rata-rata	81.50
Varians	50.328
Std. Deviasi	7.09419
Rentang skor	26
Nilai Terendah	70
Nilai Tertinggi	96

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel keterampilan interpersonal (X2) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor keterampilan interpersonal yang menunjukkan skor rata-rata 81.50 dan varians sebesar 50.328

dengan standar deviasi sebesar 7.09419 dari skor terendah 70 dan skor tertinggi 96.

Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.13

Jika skor keterampilan interpersonal dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi keterampilan interpersonal. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase keterampilan interpersonal dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.14** Perolehan Persentase Kategori Keterampilan Interpersonal

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
> 60	Sangat Baik	10	33%
50 - 60	Baik	20	67%
40 -50	Cukup Baik	0	0
< 40	Tidak Baik	0	0
Jumlah		30	100%

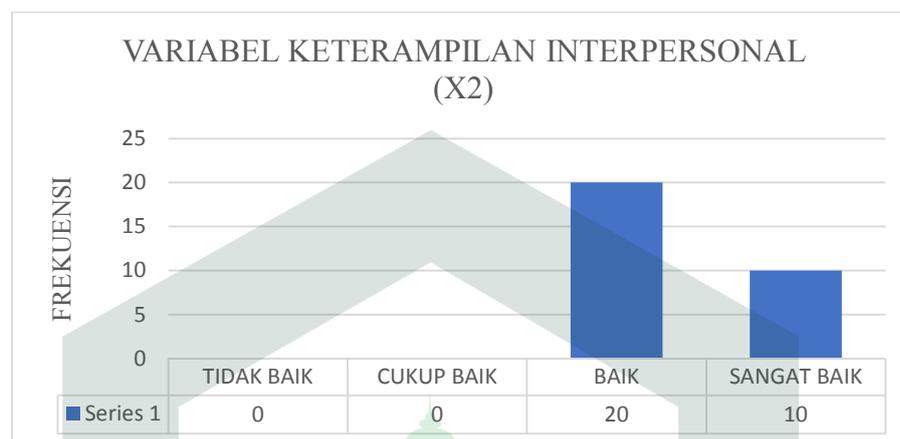
(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel keterampilan interpersonal (X2) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum keterampilan interpersonal kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 33% dengan frekuensi sampel 10 orang. Sedangkan keterampilan interpersonal pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 67% dengan frekuensi sampel 20 orang. Sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik untuk keterampilan interpersonal tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.13 dan 4.14 tersebut diperoleh hasil keterampilan interoersonal kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 20 dan persentase sebesar 67%. Adapun skor rata-

rata yaitu 81.50 tingginya hasil persentase keterampilan interpersonal dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

**Gambar 4.2** Grafik Statistik Deskriptif Variabel X2



Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa keterampilan interpersonal kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo frekuensi terbanyak yaitu 20 orang pada kategori baik dan 10 orang pada kategori sangat baik, sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan interpersonal kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo tergolong baik.

### 3) Statistik Deskriptif Variabel Y (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

**Tabel 4.15** Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	30
Rata-rata	80.77
Varians	35.702
Std. Deviasi	5.97514
Rentang skor	26
Nilai Terendah	68
Nilai Tertinggi	94

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 80.77 dan varians sebesar 35.702 dengan standar deviasi sebesar 5.97514 dari skor terendah 68 dan skor tertinggi 94.

Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.15 Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi kepemimpinan kepala sekolah. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.16** Perolehan Persentase Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah

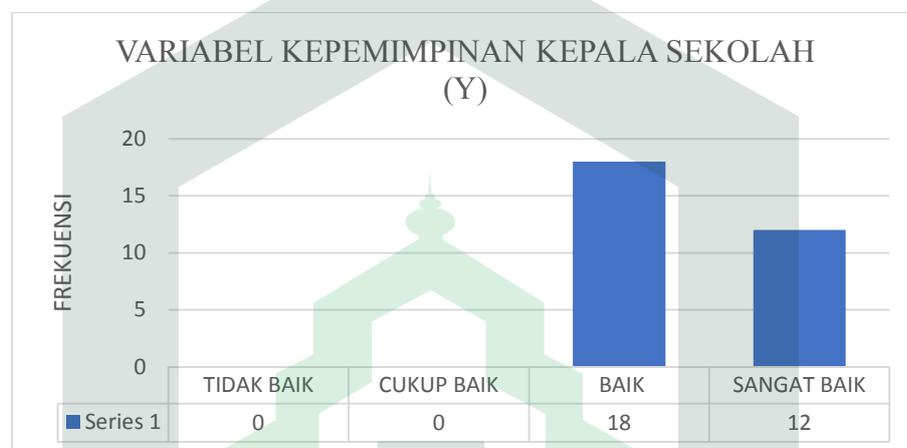
Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
> 60	Sangat Baik	12	40%
50 - 60	Baik	18	60%
40 -50	Cukup Baik	0	0
< 40	Tidak Baik	0	0
Jumlah		30	100%

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variable kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 40% dengan frekuensi sampel 12 orang. Sedangkan keterampilan interpersonal pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 60% dengan frekuensi sampel 18 orang. Sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik untuk keterampilan interpersonal tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16 tersebut diperoleh hasil keterampilan interoersonal kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 18 dan persentase sebesar 60%. Adapun skor rata-rata yaitu 80.77 tingginya hasil persentase keterampilan interpersonal dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

**Gambar 4.3** Grafik Statistik Deskriptif Variabel Y



Berdasarkan gambar 4.3 diatas diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo frekuensi terbanyak yaitu 18 orang pada kategori baik dan 12 orang pada kategori sangat baik, sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo tergolong baik.

#### 4. Hasil Analisis Statistik Inferensial

##### a. Analisis Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas Data

**Tabel 4.17** Hasil Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.01735806
	Absolute	.094
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.514
Asymp. Sig. (2-tailed)		.954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Dari hasil normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *One Sample-Kolmogrove-Smirnov Test* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,954. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ( $0.954 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa data diuji distribusi normal.

## 2) Uji Autokorelasi

Munculnya autokorelasi dikarenakan adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu dan berkaitan satu sama lain. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* (DW). Nilai *Durbin Watson* akan dibandingkan dengan nilai d-tabel. Hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.18** Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,733 <sup>a</sup>	,537	,502	3,36894	,537	15,640	2	27	,000	1,730

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN INTERPERSONAL, SOFT SKILLS

b. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Hasil pengujian asumsi autokorelasi dengan metode *Durbin Watson* pada tabel diatas didapatkan nilai DW sebesar 1.730 dengan nilai  $k= 2$  dan  $N= 30$  diperoleh nilai  $dL=1.284$  dan  $dU= 1.567$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada data yang digunakan peneliti.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Cara yang dapat digunakan untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan cara menggunakan *Uji Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila uji dilakukan dengan SPSS, maka tidak adanya multikolinearitas dapat diketahui apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0.1$ .

**Tabel 4. 19** Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,561	9,183		
	SOFT SKILLS	,264	,227	,247	,382
	KETERAMPILAN INTERPERSONAL	,441	,179	,523	,382

a. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen lebih dari 0.1 dan nilai VIF pada semua variabel independen yaitu kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

## 4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menggunakan metode glejser. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan  $> 0.05$ , maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4.20** Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,561	9,183		2,021	,053
SOFT SKILLS	,264	,227	,247	3,164	,019
KETERAMPILAN INTERPERSONAL	,441	,179	,523	2,472	,020

a. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel *soft skills* dan keterampilan interpersonal lebih besar dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## b. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.21** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	1 (Constant)	21,599	11,572					
SOFT SKILLS	,296	,225	,271	3,164	,019	,668	,246	,170
KETERAMPILAN INTERPERSONAL	,429	,174	,509	2,472	,020	,720	,430	,320

a. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Dari hasil tabel 4.21 di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 21,599 + 0,296 X_1 + 0,429 X_2$$

$a = 21,599$  artinya konstanta sebesar 21,599, jika variabel *soft skills* ( $X_1$ ) dan keterampilan interpersonal ( $X_2$ ) bernilai 0, maka kepemimpinan kepala sekolah ( $Y$ ) akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kepemimpinan kepala sekolah ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 21,599.

$b_1 = 0.296$  koefisien regresi variabel oleh indikator *soft skills* ( $X_1$ ) sebesar 0.296. artinya apabila *soft skills* ditingkatkan 1 satuan, maka kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan yang relatif yaitu sebesar 0.296 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara *soft skills* dan kepemimpinan kepala sekolah.

$b_2 = 0.429$  koefisien regresi variabel oleh indikator keterampilan interpersonal sebesar 0.429 artinya apabila keterampilan interpersonal ditingkatkan 1 satuan, maka kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan yang relatif yaitu sebesar 0.429 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara keterampilan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah.

**Tabel 4.22** Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.514	4.16349

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN INTERPERSONAL, SOFT SKILLS

b. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diperoleh angka R sebesar 0.740. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

**Tabel 4.22** Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355,022	2	177,511	15,640	,000 <sup>b</sup>
	Residual	306,444	27	11,350		
	Total	661,467	29			

a. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN INTERPERSONAL, SOFT SKILLS

(Sumber Data : Hasil Olah Data *Spss Vers.20*, Tahun 2021)

Dari hasil output tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa hasil signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan didapatkan nilai Fhitung sebesar 15.640. Jadi Fhitung  $>$  Ftabel ( $15.640 > 3.34$ ). Maka analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas *soft skills* (X1) dan keterampilan interpersonal (X2) berpengaruh secara signifikan simultan terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah (Y) pada SD/MI sederajat Kota Palopo.

d. Uji Parsial (t)

**Tabel.4.23** Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.599	11.572		2.021	.053

Soft Skills	.296	.225	.271	3.164	.019
Keterampilan Interpersonal	.429	.174	.509	2.472	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Peserta Didik  
 Sumber: Olah data menggunakan SPSS ver20 tahun 2020

Berdasarkan tabel output SPSS “*coeficients*” diatas jika dilihat dari nilai signifikansi variabel *soft skills* (X1) adalah sebesar 0.019, karena nilai signifikansi  $0.019 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh *soft skills* (X1) terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan nilai  $T_{hitung}$  variabel *soft skills* sebesar 3.164, karena nilai  $T_{hitung} 3.164 > T_{tabel} 1.703$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh *soft skills* (X1) terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan tabel output SPSS “*coeficients*” diatas jika dilihat dari nilai signifikansi variabel keterampilan interpersonal (X2) adalah sebesar 0.020, karena nilai signifikansi  $0.020 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh keterampilan interpersonal (X2) terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan nilai  $T_{hitung}$  variabel keterampilan interpersonal sebesar 2.472, karena nilai  $T_{hitung} 2.472 > T_{tabel} 1.703$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

### C. Pembahasan

*Soft skills* adalah kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain termasuk dengan dirinya sendiri. Agus mengemukakan bahwa atribut *soft skills*, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan,

karakter dan sikap. Atribut *soft skills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.<sup>47</sup>

Sahillah mengemukakan bahwa materi *soft skills* yang perlu dikembangkan tidak lain adalah penanaman sikap jujur, kemampuan berkomunikasi, dan komitmen. Untuk mengembangkan *soft skills* dengan pembelajaran, perlu dilakukan perencanaan yang melibatkan para guru, siswa, alumni, dan dunia kerja, untuk mengidentifikasi pengembangan *soft skills* yang relevan.<sup>48</sup>

Berdasarkan berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skills* adalah perilaku individu yang tidak terlihat wujudnya dan bersifat personal yang dapat berkembang dan meningkatkan kualitas diri seseorang.

Yaumi, keterampilan interpersonal adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk berinteraksi dalam situasi sosial. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan interpersonal.<sup>49</sup>

Febriansyah mengemukakan bahwa keterampilan interpersonal (*Interpersonal Skills*) adalah kemampuan, kesanggupan, kepandaian atau kemahiran seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Keterampilan Interpersonal yang

---

<sup>47</sup>Agus Ngermanto, *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum*, (Bandung : Nuansa, 2005), cet ke 6, h. 98

<sup>48</sup>Sahillah, <http://djejak-pro.blogspot.com/2010/06/soft-skills-unsur-penting-yang.html>, di akses pada tanggal 10 februari 2021

<sup>49</sup> Muhammad Yaumi, *Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences*, h. 145

baik dapat dibangun dari kemampuan mengembangkan perilaku dan komunikasi yang asertif dan efektif. Memiliki konsep diri dan berkepribadian yang kuat, meningkatkan *human relations* dalam kehidupan bermasyarakat dan organisasi serta meningkatkan kemampuan menjadi pemimpin dan dapat bekerja sama dalam tim. Percaya diri dan mengasah kemampuan berkomunikasi. Namun, *Interpersonal Skills* atau keterampilan interpersonal bukan merupakan bagian dari karakter kepribadian yang bersifat bawaan, melainkan merupakan keterampilan yang bisa dipelajari.<sup>50</sup>

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan interpersonal berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memahami, berinteraksi, dan bekerja sama dengan orang lain. Secara teori, orang yang memiliki kecerdasan interpersonal yang tinggi memiliki kepekaan terhadap suasana hati, perasaan, dan temperamen orang lain. Mereka yang cerdas secara interpersonal biasanya belajar paling baik dengan bekerja dengan orang lain dan sering menikmati diskusi dan perdebatan.

Sondang P. Siagian mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup>Febriansyah, <http://falaksalamdamai.wordpress.com/2012/02/20/interpersonal-skill>. diakses pada tanggal 10 februari 2021

<sup>51</sup>Sondang P Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 235

Miftah Thoha menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>52</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu proses membimbing dan memberikan arahan yang jelas kepada guru atau staf dan kemampuan untuk memengaruhi guru atau staf untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa *soft skills* dan keterampilan interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel setelah dilakukan uji secara simultan, hal ini berdasarkan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah  $0.000 < 0.05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) hingga hipotesis diterima.

Berdasarkan nilai signifikansi variabel *soft skills* (X1) adalah sebesar 0.019, karena nilai signifikansi  $0.019 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh *soft skills* (X1) terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan nilai  $T_{hitung}$  variabel *soft skills* sebesar 3.164, karena nilai  $T_{hitung}$   $3.164 > T_{tabel} 1.703$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh *soft skills* (X1) terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan nilai signifikansi variabel keterampilan interpersonal (X2) adalah sebesar 0.020, karena nilai signifikansi  $0.020 < 0.05$  maka dapat disimpulkan

---

<sup>52</sup>Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 123

bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh keterampilan interpersonal (X2) terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan nilai  $T_{hitung}$  variabel keterampilan interpersonal sebesar 2.472, karena nilai  $T_{hitung} 2.472 > T_{tabel} 1.703$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan grafik statistik deskriptif untuk variabel X1 diketahui bahwa *soft skills* kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo frekuensi terbanyak yaitu 16 orang pada kategori baik dan 14 orang pada kategori sangat baik, sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa *soft skills* kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo tergolong baik dari segi pembawaan atau kepribadian kepala sekolah.

Berdasarkan grafik statistik deskriptif untuk variabel X2 diketahui bahwa keterampilan interpersonal kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo frekuensi terbanyak yaitu 20 orang pada kategori baik dan 10 orang pada kategori sangat baik, sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan interpersonal kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo tergolong baik dari segi interaksi kepala sekolah dengan guru yang tidak ada jarak atau tidak ada kecanggungan.

Berdasarkan grafik statistik deskriptif variabel Y diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo frekuensi terbanyak yaitu 18 orang pada kategori baik dan 12 orang pada kategori sangat baik, sedangkan pada kategori cukup baik dan tidak baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota

Palopo tergolong baik dari segi manajemen dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kinerja guru, serta mampu memecahkan masalah.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SD/MI Sederajat Kota Palopo diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI Sederajat Kota Palopo. Adapun besar pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo yaitu sebesar 55% dan 45 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Spencer (1989), menurut penelitian beliau, pengaruh *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 70%. Selain itu, penelitian yang mendukung penelitian ini selanjutnya adalah penelitian Daniel Goelman (1999), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skills* dan keterampilan interpersonal terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kontribusi sebesar 63%.

Dengan demikian dapat dikemukakan suatu penelitian yaitu *soft skills* dan keterampilan interpersonal berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SD/MI Sederajat Kota Palopo. *Soft skills* dan keterampilan interpersonal sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan seorang kepala sekolah demi meningkatkan tujuan pendidikan. Selain itu dengan adanya *soft skills* dan keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah suatu sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga hasilnya memuaskan.

## BAB V

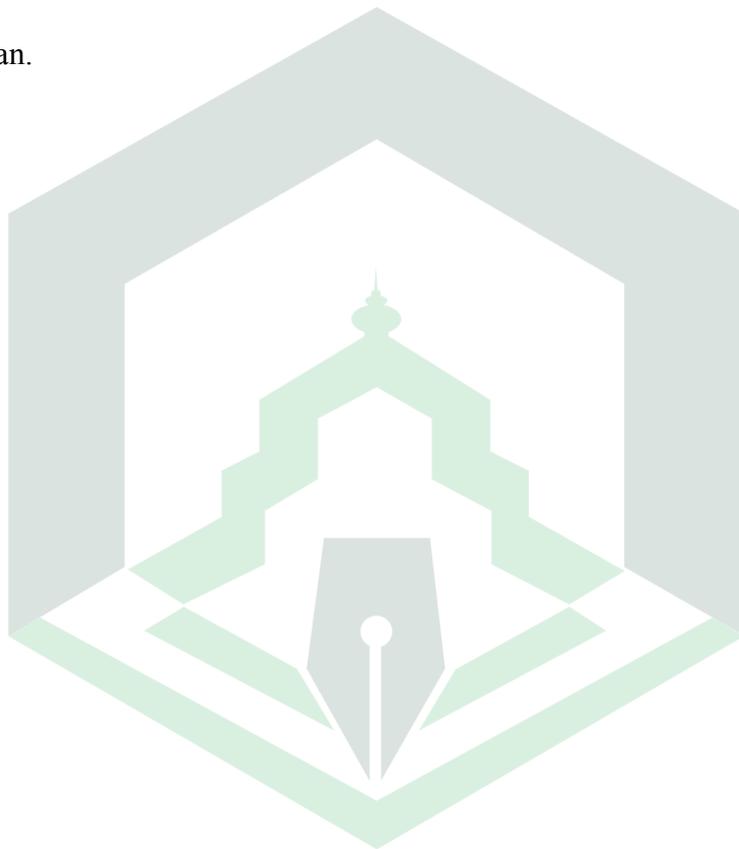
### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diperoleh hasil variabel *soft skills* kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 16 dan persentase sebesar 53%. Adapun skor rata-rata yaitu 81.76.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diperoleh hasil keterampilan interpersonal kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 20 dan persentase sebesar 67%. Adapun skor rata-rata yaitu 81.50.
3. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diperoleh hasil keterampilan interpersonal kepala sekolah pada SD/MI sederajat Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 18 dan persentase sebesar 60%. Adapun skor rata-rata yaitu 80.77.
4. Dari uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,548 atau sama dengan 55%, hasil signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Dari hasil tersebut mengartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas *soft skills* dan keterampilan interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

## B. Saran

Banyak faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah dasar salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mengetahui tugas dan fungsinya, seperti *educator*, *manager*, *administarator*, *leader*, *supervisor*, dan *inovator* demi tercapainya tujuan pendidikan.



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Quran dan terjemah.*

Alam. Faizal, *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan*, Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro, 2012.

Alder. Harry, *Boost Your Intelligence*, Jakarta: Erlangga, 2000.

Ariratanaa. Wallapha, et.al, *Pengembangan Soft Skill Kepemimpinan di Antara Para Administrator Pendidikan*, Fakultas Pendidikan, Universitas Khon Kaen, Khon Kaen dan 40002, Thailand School of Education Studies, Universiti Sains Malaysia, Minden and 11800, Malaysia.

Aswar. Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Brungardt. Christie J, *Persepsi Lulusan Kerja College dari Penggunaan Kerja Sama Mereka Keterampilan: Pengembangan Keterampilan Lembutdi Universitas Negeri Hays Pendidikan Kepemimpinan*, Manhattan, Kansas.

Buhmester. et.al. <https://www.e-jurnal.com/2014/02/aspek-aspek-kompetensi-interpersonal.html?m=1> diakses pada tanggal 27 juni 2019.

Dyah. Arum, <https://bimbingankarir.wordpress.com/2009/06/17/bagaimana-cara-mengembangkan-soft-skill-2/> 2009, diakses pada tanggal 11 juni 2019.

Elfindri.et.al, *Soft Skills untuk Pendidik*, Bandung: Baduose Media, 2010.

Elfindri.et.al, *Soft Skills Untuk Pendidik*, Jakarta: Baduose Media, 2011.

Ismayana. Bambang, *pengelolaan pendidikan*.

Johson. DW. *Reaching out : interpersonal effectiveness and self-actualization Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall*, 1972.

Kamus besar bahasa indonesia, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/> diakses pada tanggal 11 juni 2019.

Kamus besar bahasa indonesia, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/> diakses pada tanggal 30 juni 2019.

Kamus lengkap 50 juta inggris-indonesia indonesia-inggris, Surabaya: Beringin jaya, 1996.

Kartono. Kartini, *Pemimpin dan kepemimpinan*.

- Katz. Robert L, *Skills of an effective administrator*, *Harvard Business Review*, 1974.
- Kementrian Agama RI *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: Mizan Pustaka, 2009.
- Kholis Nur, *Manajemen Berbasis Sekolah, teori, model, dan aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003.
- Klaus. Peggy, *The Hard Truth about Soft Skills*, Harper Collins Publisher. New York: 2007.
- Mahmud. Hilal, *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, Makassar: Aksara Timur, 2015.
- Manullang. MARIHOT, *Pengaruh Keterampilan Lunak, Kompetensi dan Keterampilan Hubungan Manusia pada Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Universitas Simalungun, Sumatera Utara.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muthumanickam, *Kebutuhan Dan Pentingnya Keterampilan Lembut*, Departemen Pendidikan, Universitas Madurai Kamaraj, Madurai-625 021. Tamil Nadu India Selatan.
- Muqowim. *Pengembangan Soft Skills Guru*. Yogyakarta: Pedagogia, 2012.
- Nasution, *Creative Thinking*. Yogyakarta: Andi publisher. 2006.
- Prasaja, Imam, <https://imamprasaja.com/2012/09/22/soft-skill-seberapa-pentingkah-bagi-kepala-sekolah/> diakses pada tanggal 24 juli 2019.
- Pratiwi. Putra, *Sukses Dengan Soft Skills*, Bandung: Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung, 2012.
- Purwandari, *Model Pembelajaran Berbasis Soft Skills untuk Mengembangkan Kecakapan Sosial Anak Tuna Laras di Sekolah Luar Biasa*. (Laporan Penelitian). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan, 2007.
- Rahayu, *Soft Skills Attribute Analysis In Accounting Degree For Banking* "International Journal Of Business, Economics And Law, Vol 2 92 1, 2013
- Rivai, Viethzal, et.al., *islamic quality education manajemen*, jakarta: gramedia pustaka utama, 2016

- Rivai, Vietshal, et.al, *kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012
- Rivai. Veithzal, et.al, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Richa Dahiya. Anchal Luthra *Kepemimpinan yang Efektif adalah Semua Tentang Berkomunikasi Efektif: Menghubungkan Kepemimpinan dan Komunikasi*, Dept. Studi Manajemen, Universitas SRM, Haryana, India.
- Role. Ogoti, *Of the Department Head in a university: a study report on the need for management training for academic personnel. Training and Development Journal* 2006June:35-39.
- Saimin. Muchlas. *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2009.
- Satrianti. Alfi, <https://alfisatrianti.wordpress.com/2013/06/26/interpersonal-skill-keterampilan-interpersonal/> diakses pada tanggal 29 juni 2019.
- Siagian. Sondang, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Stogdill. Ralph, *Handbook of Leadership The Free Press*, New York: Collier Macmillan Publisher, London, 1992.
- Soetopo Hendyat dan Soemanto Wasty, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Malang: Bina Aksara, 1999.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Thoha. Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Utama, I Made S dkk. *Konsep Pengembangan Panduan Evaluasi Pengembangan Soft skills Mahasiswa Melalui Proses Pembelajaran di Universitas Udayana* 2010. Diakses dari <http://staff.unud.ac.id>. Pada tanggal 11 juni 2019.
- Wasty soemanto. Hendiyat soetopo, *Kepemimpinan dan supervisi pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- Firman, <http://digilib.uinsby.ac.id> diakses pada tanggal 11 juni 2019.
- Sanjaya, <http://digilib.uinsby.ac.id> diakses pada tanggal 12 juni 2019.



**IAIN PALOPO**

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**



**IAIN PALOPO**

**N**

Lampiran 1

Daftar Kepala Sekolah SD/MI Sederajat Kota Palopo

No	Nama	Nama Sekolah	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	Hj. Norma	SD DDI II	P	S1
2	Drs. H. Ibnu Hajar	MI DDI I	L	S1
3	Hj. Rosnawati S.Pd M.M	SDN 17 Benteng	P	S2
4	Nurul Hidayah S.Si	Sdn 31 Salotellue	P	S1
5	Nursadik S.Ag.	SD Datok Sulaiman	L	S1
6	Zainuddin S.Pd., M.M	SDN 1 Lalebbata	L	S2
7	Hj. Murniati S.Pd	Sdn 11 Dangerakko	P	S1
8	Hj. Suarni Nurdin S.Pd	Sdn 14 Temmalulu	P	S1
9	Hj. Sitti Baderia	SDN 23 Batara	P	S2
10	Jumrany	Sdn 32 Lagaligo	P	S1
11	Nurbaya Sandewang S.Pd., M.M	Sdn 4 Malimongan	P	S2

12	Marten Suba	SDN 42 Limpomajang	L	S1
13	Hj. Jumraeni	SDN 47 Tompotikka	P	S1
14	Hj. Nurjaya S.Pd	SDN 48 Andi Pattiware	P	S1
15	Hasna A.P	SDN 53 Sawerigading	P	S1
16	Faridah S.Pd M.Pd	SDIT Darussalam	P	S2
17	Dra. Hj. Jubaedah Sultan	SDN 15 Salolo	P	S2
18	Masriani S.Pd	SDN 30 Mattirowalie	P	S1
19	Syahrudin	SDN 3 Surutanga	L	S1
20	Hj. Mardewi S.Pd M.Pd	SD Muhammadiyah I	P	S2
21	Risal Sammara	SD Muhammadiyah 2	L	S1
22	Hj. Nahidah S.Ag	SDN 43 Takkalala	P	S1
23	Hj. Suciati Bakri	SDN 29 Songka	P	S1
24	Masnah	SDN 6 Bogar	P	S1
25	Basruddin	SDIT Insan Madani	L	S1
26	Muntafingah	SDN 8 Salobulo	P	S1
27	Andi Milda Malia	SDIT Ibnu Sina	P	S1
28	Hasnaeni	SDN 78 Ponjalae	P	S1
29	Hj. Esse	SDN 5 Salame	P	S1

30	Hj. Nuraeni S.Pd	SDN 12 Langkanae	P	S1
----	---------------------	------------------	---	----



**IAIN PALOPO**

Lampiran 2

Uji Validitas Variabel *Soft Skills*

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
X1	0,318	0,296	VALID
X2	0,602	0,296	VALID
X3	0,455	0,296	VALID
X4	0,221	0,296	TIDAK VALID
X5	0,377	0,296	VALID
X6	0,340	0,296	VALID
X7	0,289	0,296	TIDAK VALID
X8	0,030	0,296	TIDAK VALID
X9	0,441	0,296	VALID
X10	0,601	0,296	VALID
X11	0,446	0,296	VALID
X12	0,190	0,296	TIDAK VALID
X13	0,139	0,296	TIDAK VALID
X14	0,104	0,296	TIDAK VALID
X15	0,344	0,296	VALID
X16	0,041	0,296	TIDAK VALID
X17	0,508	0,296	VALID
X18	0,372	0,296	VALID
X19	0,682	0,296	VALID
X20	0,295	0,296	TIDAK VALID

Uji validitas Variabel Keterampilan Interpersonal

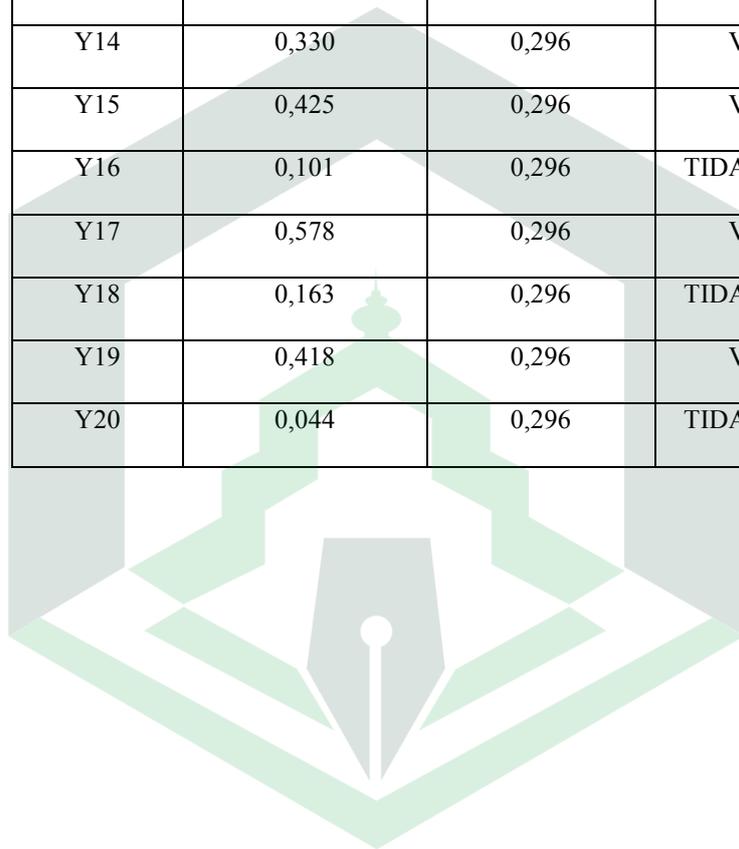
VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
X1	0,338	0,296	VALID
X2	0,198	0,296	TIDAK VALID

X3	0,489	0,296	VALID
X4	0,310	0,296	VALID
X5	0,597	0,296	VALID
X6	0,585	0,296	VALID
X7	0,428	0,296	VALID
X8	0,755	0,296	VALID
X9	0,789	0,296	VALID
X10	0,534	0,296	VALID
X11	0,117	0,296	TIDAK VALID
X12	0,489	0,296	VALID
X13	0,310	0,296	VALID
X14	0,597	0,296	VALID
X15	0,585	0,296	VALID
X16	0,428	0,296	VALID
X17	0,755	0,296	VALID
X18	0,107	0,296	TIDAK VALID
X19	0,019	0,296	TIDAK VALID
X20	0,195	0,296	TIDAK VALID

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
Y1	0,432	0,296	VALID
Y2	0,561	0,296	VALID
Y3	0,410	0,296	VALID
Y4	0,352	0,296	VALID
Y5	0,589	0,296	VALID
Y6	0,688	0,296	VALID

Y7	0,663	0,296	VALID
Y8	0,749	0,296	VALID
Y9	0,731	0,296	VALID
Y10	0,492	0,296	VALID
Y11	0,351	0,296	VALID
Y12	0,617	0,296	VALID
Y13	0,175	0,296	TIDAK VALID
Y14	0,330	0,296	VALID
Y15	0,425	0,296	VALID
Y16	0,101	0,296	TIDAK VALID
Y17	0,578	0,296	VALID
Y18	0,163	0,296	TIDAK VALID
Y19	0,418	0,296	VALID
Y20	0,044	0,296	TIDAK VALID



**IAIN PALOPO**

Lampiran 3

Uji Reliabilitas *Soft Skills*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	13

Uji Reliabilitas Keterampilan Interpersonal

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	16

Lampiran 4

Perolehan Persentase Variabel Soft Skills

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
> 60	Sangat Baik	14	47%
50 - 60	Baik	16	53%
40 - 50	Cukup Baik	0	0
< 40	Tidak Baik	0	0
Jumlah		30	100%

Perolehan Persentase Variabel Keterampilan Interpersonal

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
> 60	Sangat Baik	10	33%
50 - 60	Baik	20	67%
40 - 50	Cukup Baik	0	0
< 40	Tidak Baik	0	0
Jumlah		30	100%

Perolehan Persentase Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
> 60	Sangat Baik	12	40%
50 - 60	Baik	18	60%
40 - 50	Cukup Baik	0	0
< 40	Tidak Baik	0	0

---

Jumlah

30

100%

---



**IAIN PALOPO**

Lampiran 5

Hasil Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.01735806
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.061
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.514
Asymp. Sig. (2-tailed)		.954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,733 <sup>a</sup>	,537	,502	3,36894	,537	15,640	2	27	,000	1,730

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN INTERPERSONAL, SOFT SKILLS

b. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,561	9,183			
	SOFT SKILLS	,264	,227	,247	,382	2,615
	KETERAMPILAN INTERPERSONAL	,441	,179	,523	,382	2,615

a. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

### Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,561	9,183		2,021	,053
SOFT SKILLS	,264	,227	,247	1,164	,255
KETERAMPILAN INTERPERSONAL	,441	,179	,523	2,468	,220

a. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	21,599	11,572	1,866	,073				
SOFT SKILLS	,296	,225	,271	1,317	,199	,668	,246	,170
KETERAMPILAN INTERPERSONAL	,429	,174	,509	2,472	,020	,720	,430	,320

a. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

### Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	355,022	2	177,511	15,640	,000 <sup>b</sup>
Residual	306,444	27	11,350		
Total	661,467	29			

a. Dependent Variable: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN INTERPERSONAL, SOFT SKILLS

Dokumentasi





## RIWAYAT HIDUP



**AYU LESTARI**, lahir di Pabbaresseng pada tanggal 11 Mei 1998. Penulis merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara dari pasangan Jasting (Alm) dan Ratna. Saat ini, Penulis bertempat tinggal di Jl. Datok Sulaiman No 46 Bua. Pendidikan dasar penulis selesaikan pada tahun 2010 di SDN 367 Pabbaresseng. Di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3 Palop. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, Penulis sangat aktif di berbagai kegiatan ekstrakurikuler diantaranya Japanese Club, dan PMR. Setelah lulus di tahun 2016, Penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang digemarinya, yakni Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: [ayulestarijasting11@gmail.com](mailto:ayulestarijasting11@gmail.com)

**IAIN PALOPO**

## LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN *SOFT SKILLS* KEPALA SEKOLAH

Penelitian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validasi *soft skills* kepala sekolah.

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk pengumpulan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda checklist (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4 yang mempunyai arti:
  - 1) SS :Sangat Setuju
  - 2) S :Setuju
  - 3) K.S :Kurang Setuju
  - 4) TS :Tidak Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator

TASDIN TAHIRIM, S.Pd., M.Pd.

Instansi

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		SS	S	KS	TS
1	Petunjuk pengisian dalam lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas	✓			
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah sesuai dengan indikator penilaian		✓		
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	✓			
4	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah tidak mengandung	✓			

makan yang ganda				
5	Lembar validasi angket menunjukkan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓		
6	Bahasa yang digunakan pada serip buku: pernyataan pada lembar validasi soft skills kepala sekolah sesuai dengan kaidah T.Y.D bahasa Indonesia yang baik dan benar	✓		

**SARAN:**

*Lampiran 7: Sijertanggungjawabkan*

**Keputusan:**

Petanjah: Silahkan Bapak/Tu berikan tanda checklist (✓) pada kolom A, B, atau C. Huruf A, B, atau C mempunyai arti sebagai berikut

- A = valid tanpa revisi
- B = valid setelah revisi
- C = tidak valid

A	B	C
✓		

Palopo, 05 Oktober 2020

Validator

*[Signature]*  
**TASDIN TAHULIM, S.Pd.M.Pd.**  
 NIP. 198606012019031006

**IAIN PALOPO**

**LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KETERAMPILAN  
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH**

Penelitian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validasi keterampilan interpersonal.

**PETUNJUK PENGISIAN**

- Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk pengumpulan data penelitian.
- Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.
- Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4 yang mempunyai arti:  
1) SS :Sangat Setuju  
2) S :Setuju  
3) KS :Kurang Setuju  
4) TS :Tidak Setuju
- Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator

TASDIN TAHIRU, S.Pd, M.Pd

Instansi

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1 SS	2 S	3 KS	4 TS
1	Petunjuk pengisian dalam lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas	✓			
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah sesuai dengan indikator penilaian		✓		
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	✓			
4	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah	✓			

IAIN PALOPO

	interpersonal kepada sekolah tidak mengandung makna yang ganda				
5	Lembar validasi angket menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami		✓		
6	Bahasa yang digunakan pada seriap huruf pernyataan pada lembar validasi keterampilan interpersonal kepada sekolah sesuai dengan kaidah PFD bahasa Indonesia yang baik dan benar	✓			

**SARAN:**

Lanjutkan dan diperbaiki/jawabkan.

**Keputusan**

Petunjuk : Salahkan Bapak/Ibu dengan tanda checklist (✓) pada kolom A, B, atau C. Huruf A, B, atau C mempunyai arti sebagai berikut.

A = valid tanpa revisi

B = valid setelah revisi

C = tidak valid

A	B	C
✓		

Palopo, 05 Oktober 2020

Validator



TASDIN TAHIRIM, S. Pd., M. Pd.  
N.P. 1986 0601 2003 051 006

**IAIN PALOPO**

**LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH**

Penelitian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validasi kepemimpinan kepala sekolah.

**PETUNJUK PENGISIAN**

- Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk pengumpulan data penelitian.
- Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan perobosan lembar validasi yang akan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.
- Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4 yang mempunyai arti:  
 1) SS : Sangat Setuju  
 2) S : Setuju  
 3) KS : Kurang Setuju  
 4) TS : Tidak Setuju
- Iktantitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator: TAGDIR TAHRIM, S Pd-M.Pd

Instansi: .....

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1 SS	2 S	3 KS	4 TS
1	Pembahasan pengisian dalam lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas	✓			
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan indikator penilaian		✓		
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	✓			
4	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah tidak mengandung makna yang ganda	✓			

5	Lembar validasi angket menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami		✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar	✓		

**SARAN:**

Lengkapi & bertanggungjawabkan

**Keputusan**

Petugas : Silakan Bapak/Ibu berikan tanda checklist (✓) pada kolom A, B, atau C. Huruf A, B, atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = valid tanpa revisi

B = valid setelah revisi

C = tidak valid

A	B	C
✓		

Palopo, 05 Oktober 2020

Validator

  
**TAEDINI TAHILAL, S.Pd., M.Pd.**  
 NIP. 1986 0601 2013 031 006

**IAIN PALOPO**

## LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN *SOFT SKILLS* KEPALA SEKOLAH

Penelitian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validasi *soft skills* kepala sekolah.

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk pengumpulan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuntan lembar validasi yang akan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4 yang mempunyai arti:

1) SS : Sangat Setuju

2) S : Setuju

3) KS : Kurang Setuju

4) TS : Tidak Setuju

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : .....

Instansi : .....

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		SS	S	KS	TS
1	Petunjuk pengisian dalam lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas	✓			
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah sesuai dengan indikator penilaian	✓			
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	✓			
4	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah tidak mengandung				

IAIN PALOPO

	maka yang anda				
5	Lembar validasi Angket menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓			
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada lembar validasi <i>soft skills</i> kepala sekolah sesuai dengan kaidah B10 bahasa Indonesia yang baik dan benar	✓			

**SARAN:**

*Sebaiknya menggunakan angka/nilai yg sesuai.*

**Keputusan:**

Fenunjuk : Silahkan Diapik/ibu berikan tanda ceklis (✓) pada kolom A, B, atau C Fungsi A, B, atau C mempunyai arti sebagai berikut

- A = valid tanpa revisi
- B = valid setelah revisi
- C = tidak valid

A	B	C
---	---	---

Palopo, 05 Oktober 2020

Validator

*[Signature]*  
NIP. 196011201981001

**IAIN PALOPO**

**LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KETERAMPILAN  
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH**

Penelitian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validasi keterampilan interpersonal.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk pengumpulan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4 yang mempunyai arti:  
1) SS - Sangat Setuju  
2) S - Setuju  
3) KS - Kurang Setuju  
4) TS - Tidak Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : .....

Instansi : .....

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		SS	S	KS	TS
1	Petunjuk pengisian dalam lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas	✓			
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah sesuai dengan indikator penilaian		✓		
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	✓			
4	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah				

**IAIN PALOPO**

	interpersonal kepala sekolah tidak mengundang mitra yang sudah	✓			
5	lembar validasi angket menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓			
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada lembar validasi keterampilan interpersonal kepala sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar	✓			

**SARAN:**

*Caranya lebih banyak lagi*

.....

.....

.....

**Keputusan**

Pelanjut : Silahkan Dasak<sup>2</sup> ini berikan *valid chidlas* (✓) pada kolom A, B, atau C. Huruf A, B, atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = valid tanpa revisi
- B = valid setelah revisi
- C = tidak valid

A	B	C

Palopo, 05 Oktober 2020

Validasi

*[Signature]*  
 Alif Wawan, S.Pd, M.Pd  
 NIP. 195005 192020000

**IAIN PALOPO**

## LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Penelitian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validasi kepemimpinan kepala sekolah.

### PETUNJUK PENGISIAN

- Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk pengumpulan data penelitian.
- Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.
- Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda checklist (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4 yang mempunyai arti:
  - 1) SS :Sangat Setuju
  - 2) S :Setuju
  - 3) KS :Kurang Setuju
  - 4) TS :Tidak Setuju
- Identitas Bapak/Ibu mohon di isi dengan lengkap

Nama Validator : .....

Instansi : .....

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1 SS	2 S	3 KS	4 TS
1	Petunjuk pengisian dalam lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas	✓			
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan indikator penilaian	✓			
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	✓			
4	Pernyataan-pernyataan dalam lembar validasi kepemimpinan kepala sekolah tidak mengandung makna yang ganda	✓			

IAIN PALOPO

5	Lembar validasi angka menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada lembar validasi kemampuan kepala sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**SARAN:**

.....

.....

.....

**Keputusan**

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda checklist (✓) pada kolom A, B, atau C. Jika A, B, atau C manapun yang ada sebagai berikut.

A = valid tanpa revisi

B = valid setelah revisi

C = tidak valid

A	B	C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Palopo, 05 Oktober 2020

Validator

*[Handwritten Signature]*  
 AGUNG DANI A.S. S.Pd, M.Pd  
 NIP. 19710515 201300202

**IAIN PALOPO**



**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 17 BENTENG**  
*Alamat : Jln. Benteng Raya No. 46 Palopo Telp. (0471 347 89)*

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 321.2/015/SDN.17/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala sekolah dasar negeri 17 benteng palopo, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ayu Lestari  
Tempat/tanggal lahir : Pabbaresseng, 11 Mei 1998  
NIM : 16.0206.0045  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Fakultas/Prodi : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

adalah benar telah melaksanakan penelitian disekolah dasar negeri 17 benteng palopo untuk kepentingan penulisan skripsi pada puda tanggal 23 November 2020 sampai dengan 23 Februari 2021 dengan judul "**Pengaruh *Soft Skills* dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SD/MI Sederajat Kota Palopo**"

Dengan keterangan ini kami berikan untuk dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Palopo 23 Februari 2021  
Kepala sekolah

**Hj. Rosnawati S.Pd., M.Pd**  
Nip: 1997162 19682 1 072

**IAIN PALOPO**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN  
Jl. Jember Raya No. 1014 Kota Palopo  
Email: [info@iainpalopo.ac.id](mailto:info@iainpalopo.ac.id) / [www@iainpalopo.ac.id](mailto:www@iainpalopo.ac.id)

Nomor : 091 /In.19/FTIK/HM 01/11/2020 Palopo, 17 Nopember 2020  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Yth. Kepala Badan Kesbangpol dan Lirmas  
Kota Palopo  
di -  
Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa (i) kami, yaitu:

Nama	: Ayu Lestari
NIM	: 16 02116 0045
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: IX (Sembilan)
Tahun Akademik	: 2020/2021

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada lokasi SDNMI Sederajat ee- Kota Palopo dengan judul: "Pengaruh Soft Skills dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDNMI Sederajat Kota Palopo". Untuk itu kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan Surat Izin Penelitian.

Demikian surat permohonan ini kami ajukan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dekan,

Dr. Nurdin K. M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 1 014

**IAIN PALOPO**



**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Alamat : R.H.M. Mangi No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan | Telp : (0471) 23662

**ASLI**

**IZIN PENELITIAN**  
 NOMOR : 1552/P/PTSP/02/2020

**DAFTAR HUKUM :**

- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2002 tentang Sistem Kewajiban Perizinan, Pengembangan dan Penanaman IPKIP
- Peraturan Menteri Nomor 34 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Perizinan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2017
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 20 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 04 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Mekanisme Pengalokasian Perizinan dan Non perizinan yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kawangyan Perizinan dan Nonperizinan yang Menjadi Urusan Pemerintah yang Diwariskan Pelaksanaan Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

**Nama** : AYU LESTARI  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Kemahasiswaan** : J. Gending Raya Kota Palopo  
**Mekanismen** : Mahasiswa  
**NIM** : 16 0706 0043

Melakukan tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul

**PENGARUH SOFT SKILLS DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KEPEMINPINAN KEPALA SEKOLAH DI SORINI SEDERAJAT KOTA PALOPO**

**Lokasi Penelitian** : SEKOLAH DASAR NEGERI / MADRASAH BITIDAYAH SEDERAJAT KOTA PALOPO

**Lamanya Penelitian** : 23 November 2020 s.d. 23 Februari 2021

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

- Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
- Melakukan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adab Istiadat setempat.
- Penelitian tidak menyumbang dan tidak diijinkan yang diberikan.
- Menyerahkan 1 (satu) setoran foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
- Burnt Izin Penelitian ini diberikan tidak berlaku, bila tidak memegang dan menjaga baik mematu ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demiikian Surat Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana maksudnya.

Diberikan di Kota Palopo  
 Pada tanggal : 23 November 2020

1. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
 2. Kepala Bidang Perizinan dan Peninjauan Perizinan PTSP

**ANDAGUS MANDASINI, SE, MA.P**  
 Pangkat: Penata  
 NIP : 19750805 201001 1014

**Terdapat di :**

- Kantor Bapcor Kelangka, Palopo
- Wilayah Perizinan
- Subsistem IPR/PTSP
- Kantor PTSP
- Kantor Dinas Perizinan dan Pengembangan Kota Palopo
- Kantor Dinas Kelangka Kota Palopo

**IZIN PALOPO**

## Skripsi Ayu Lestari

### ORIGINALITY REPORT

<b>11%</b>	<b>11%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>bimbingankarir.wordpress.com</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>mkelas.wordpress.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>de.scribd.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

# IAIN PALOPO