

**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)**

**PENGARUH SOFT SKILL, HARD SKILL DAN MEDIASI BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KAPABILITAS INOVASI DOSEN**

Nur Layli Fatikhatun Nissa, Ayu Lucy Larassaty

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

ARTICLE INFO

Keywords: Soft Skills, Hard Skills, Organizational Culture, Lecturer Innovation Capabilities

Kata Kunci: Soft Skill, Hard Skill, Budaya Organisasi, Kapabilitas inovasi Dosen

Corresponding author:

Nur Layli Fatikhatun Nissa
31420036.mhs@unusida.ac.id

Abstract. *This research aims to measure the influence of soft skills and hard skills on the innovative abilities of lecturers at Nahdlatul Ulama University Sidoarjo which is mediated by organizational culture. Implementing a type of quantitative research using purposive sampling by distributing questionnaires to PGSD lecturers at Nahdlatul Ulama University, Sidoarjo, which are then processed using SmartPLS. From the research results, it is known that soft skills influence organizational culture. Hard skills influence organizational culture. Organizational culture influences lecturers' innovation capabilities. The phenomenon in this research is how lecturers increase creativity and create new learning ideas that can enrich students' learning experiences.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengukur pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kemampuan inovatif dosen Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo yang dimediasi oleh budaya organisasi. Menerapkan jenis penelitian kuantitatif dengan cara purposive sampling melalui penyebaran kuisioner terhadap dosen PGSD di Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo yang kemudian diolah menggunakan SmartPLS. Dari hasil penelitian diketahui bahwa soft skill berpengaruh terhadap budaya organisasi. Hard skill berpengaruh terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kapabilitas inovasi dosen. Fenomena dalam penelitian ini yaitu bagaimana dosen dalam meningkatkan kreativitas dan menciptakan ide-ide pembelajaran baru yang dapat memperkaya pengalaman belajar mahasiswa.

PENDAHULUAN

Perubahan besar dari revolusi industri 4.0. memunculkan berbagai tproblematika tersendiri bagi dunia Pendidikan. Hal tersebut mengharuskan dosen untuk lebih tangkas, lebih mudah beradaptasi dan tanggap terhadap perubahan yang cepat. Sehingga dalam perubahan tersebut dibutuhkan kemampuan inovasi seorang dosen yang dapat dijadikan nilai tersendiri dalam melakukan berbagai persaingan di dunia Pendidikan. (Malik et al., 2019). Dalam menghadapi berbagai perubahan yang ada dibutuhkan manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada. Oleh karena itu, universitas harus fleksibel dan beradaptasi terhadap perubahan keadaan dan situasi. Sehingga untuk mendongkrak hal tersebut, dunia Pendidikan membutuhkan berbagai batu loncatan untuk menghadapi perubahan zaman yang di dominasi dengan berbagai persaingan yang ada. Untuk itu perlu dilakukan berbagai rencana strategis dalam mewujudkan perkembangan dan pertumbuhan dunia pendidikan salah satunya dengan membuka pola pikir terhadap inovasi yang ada khususnya untuk para dosen agar dapat bersamai perubahan. (Agus Purwanto & Masduki Asbari, 2020).

Dunia pendidikan sedang mengalami berbagai permasalahan dari berbagai aspek sehingga dunia Pendidikan harus bisa menghandle hal tersebut agar nantinya dengan adanya perubahan tidak membuat dunia Pendidikan mengalami penurunan dalam segala aspek. Untuk itu dunia Pendidikan harus lebih terbuka terhadap hal-hal yang berkaitan dengan aspek Pendidikan misalnya kualitas, persaingan dan berbagai perubahan yang ada agar nantinya tidak larut dalam perkembangan zaman. (Goestjahjanti et al., 2020). Dengan demikian tak terlepas dari peranan dosen yang dapat memberikan inovasi terhadap kemajuan dunia pendidikan yang didukung dengan lingkungan kerja yang baik sehingga di dalamnya akan terbentuk sebuah aktivitas mengarah pada pendidikan yang berkualitas dan mampu menghadapi perkembangan zaman. Untuk itu, pentingnya peranan dosen dan lingkungan kerja yang efektif dalam mendongkrak dunia pendidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan karena keduanya memiliki relevansi yang tepat. (Basuki et al., 2020).

Pengetahuan dosen dan perguruan tinggi telah menjadi modal intelektual, indikator baru nilai ekonomi pendidikan tinggi (Masduki Asbari et al., 2020). Saat ini, pendidikan menjadi penting bagi para intelektual muda untuk bersaing baik di lingkungan internal maupun eksternal (Larassaty, 2019). Ini adalah paradigma baru yang disebabkan oleh Revolusi Industri 4.0. Sumber daya yang paling efektif dan berkelanjutan untuk masa depan adalah ilmu yang diberikan kepada mahasiswa. Penting untuk mengembangkan kemampuan berpikir kreatif pada mahasiswa khususnya mahasiswa PGSD. Hal ini hendaknya dilakukan agar mahasiswa mengetahui cara melihat, mengamati, dan memecahkan berbagai permasalahan yang akan dihadapinya kelak di lingkungan sekolah (Manurung dkk., 2023).

Hard skill mengacu pada keterampilan, sedangkan soft skill mengacu pada kemampuan berpikir kreatif dan memecahkan masalah. Keterampilan berpikir kreatif tidak dapat dikembangkan seiring dengan perkembangan fisik manusia. Keterampilan ini mengacu pada kemampuan berpikir kreatif, menganalisis, memecahkan masalah dan mampu berpikir logis serta mengambil keputusan yang benar (Sopa et al., 2020). Selain soft skill dan hard skill, budaya organisasi merupakan salah satu komponen utama alat pengajaran ,transformasi universitas. Mengekspresikan pendidikan tinggi sebagai budaya dimana hal tersebut menjadi aspek penting dalam perubahan. Budaya organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena di dalamnya mengatur berbagai hal (Harris, 2010), dimana hal tersebut nantinya menjadi aset penting yang dapat mendukung berbagai aktivitas dan menuju pertumbuhan univeristas.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo karena mengutamakan evaluasi pendidikan Islam, keberagaman program studi dan memiliki banyak prestasi. Beberapa prestasi diraih Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, diantaranya adalah Juara I Anugerah Kampus NU Terbaik Tingkat Nasional Tahun 2020 Kategori Badan Hukum, Persatuan Nahdlatul Ulama dan terbanyaknya peserta yang diterima dalam Program Kampus mengajar tahun 2022. Pengabdian Masyarakat setelah sebelumnya tergabung dalam kelompok Binaan dan baru-baru ini berhasil meraih emas pada kategori pengabdian masyarakat pada ajang Anugrah Diktiristek 2023.

Fenomena dalam penelitian ini yaitu bagaimana upaya soft skill sebagai landasan meningkatkan kreativitas dan pembelajaran yang dilakukan oleh dosen harus sesuai dan cenderung menciptakan ide ide baru yang dapat memperkaya pengalaman belajar mahasiswa. hal ini banyak sekali dosen yang harus beradaptasi dengan kurikulum merdeka yang mana dituntut lebih inovatif. Fenomena diatas ditemukan dari hasil wawancara kepada beberapa Dosen PGSD di UNUSIDA. Hasil kegiatan soft skill yang biasa diterapkan di UNUSIDA yaitu mahasiswa PGSD diminta untuk mencari materi yang terkait dengan kurikulum merdeka kemudian dikembangkan dan disampaikan dengan media pembelajaran yang dikuasai oleh masing-masing individu. Sedangkan, hard skillnya yaitu metode pembelajaran yang telah diterapkan seperti presentasi, pembagian kelompok kecil dan materi yang disampaikan menggunakan PPT. Dari hasil kegiatan soft skill dan hard skill yang telah diterapkan diatas maka unusida berhasil menciptakan mahasiswa yang berprestasi, hal ini dapat dibuktikan dengan mahasiswa PGSD pada ajang yang diselenggarakan kompetetisi media pendidikan Tingkat nasional education juara 3, Festival and COMPETITION (Edufesco) yang diseleggarakan oleh Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya (UNUSA).

Selain dalam pembelajaran, mahasiswa PGSD juga dapat mengembangkan soft skill dan hard skillnya dengan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler yang telah diberikan oleh UNUSIDA seperti kegiatan seni yang dapat meningkatkan soft skill seperti kreatifitas individu, ekspresi diri dan kemampuan berkomunikasi secara visual dan verbal. Sementara itu, hard skill mencakup pemahaman mendalam tentang teknik seni, pengetahuan tentang sejarah seni serta keterampilan praktis dalam menciptakan dan mengapresiasi karya seni. Gabungan soft dan hard skill ini dapat mempersiapkan mahasiswa PGSD untuk mengintegrasikan seni dalam ruang lingkup pendidikan. Tak hanya itu, mengikuti ekstrakurikuler pramuka juga dapat meningkatkan soft skill seperti kepemimpinan, kerja sama tim dan komunikasi. Sementara itu, hard skill mencakup keterampilan survival. Gabungan keduanya dapat memperkaya pengalaman dan mendukung pengembangan pribadi serta kemampuan mengajar di masa depan.

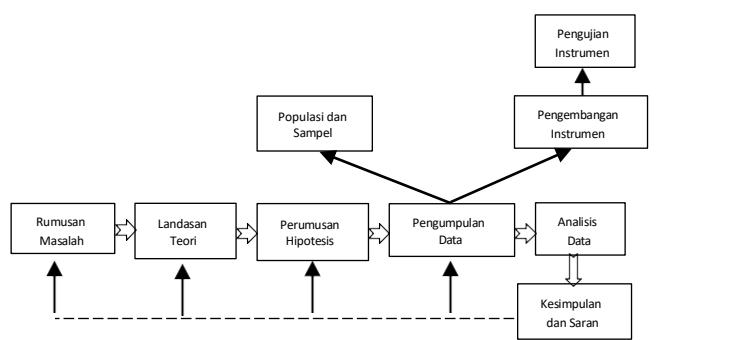
Penelitian yang di lakukan (Goestjahjanti et al., 2020) menyatakan, soft skill dan hard skill memberikan dampak yang baik terhadap kemampuan seorang dosen dalam berinovasi. Sebuah pendidikan didongkrak oleh adanya beberapa faktor pendukung seperti adanya dosen yang memiliki kemampuan yang berkualitas dengan berbagai inovasi yang dimiliki sehingga dapat mendongkrak kemajuan dunia pendidikan yang ditunjang dengan lingkungan kerja yang memadai sehingga keduanya berjalan dengan semestinya. Penelitian yang di lakukan oleh (Asbari et al., 2020) menggambarkan bahwa soft skill dan hard skill memberikan pengaruh yang besar terhadap budaya organisasi. Apabila seseorang dapat memanfaatkan kedua kemampuan tersebut maka suatu organisasi pendidikan akan dapat melebarkan sayapnya untuk melakukan berbagai perkembangan dan perubahan yang dapat

mengarahkan kepada tujuan dunia pendidikan yang berjalan dengan baik. (Lestariningsih et al., 2019).

Urgensi dalam penelitian ini penting dilakukan karena soft skill dan hard skill memainkan peran penting untuk membentuk kemampuan inovasi, sementara mediasi budaya organisasi dapat memberikan konteks yang mendukung atau menghambat. Penelitian ini dapat membantu universitas untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kapabilitas inovasi dosen, memperkuat aspek kualitatif pendidikan tinggi dan meningkatkan relevansi kurikulum. Penelitian ini bertujuan mengetahui tentang bagaimana soft skill dan hard skill dosen, serta mediasi budaya organisasi dapat mempengaruhi kapabilitas inovasi dalam konteks pendidikan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Desain Penelitian Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif yaitu didasarkan atas penggunaan data yang dimana metode penelitian kuantitatif ini dikenakan untuk menguji hipotesis pada suatu penelitian (Prof. Dr.H.M Sidik Priadana, Ms denok Sunarsri, S. Pd., 2021). Populasi dan penelitian ini adalah dosen yang mengajar di PGSD berjumlah 35 dosen. PGSD UNUSIDA dipilih sebagai tempat penelitian karena berdasarkan fenomena yang ada bagaimana dalam meningkatkan kreativitas dan pembelajaran yang dilakukan oleh dosen harus sesuai dan cenderung menciptakan ide-ide baru yang dapat memperkaya pengalaman belajar mahasiswa.

Dalam penelitian ini digunakan metode purposive sampling untuk pengambilan sampel berdasarkan kriteria sebagai berikut: 1) Dosen yang mengajar di PGSD. 2) Dosen tetap dan tidak tetap yang mengajar di PGSD. 3) Berbagai tingkat pengalaman mengajar dan penelitian. Purposive sampling adalah pengambilan sampel suatu populasi menurut kriteria tertentu, jumlah tersebut dilakukan pengambilan secara acak yang memenuhi kriteria (Fitriyah et al., 2020).

Penelitian memanfaatkan angket dan teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan memakai software Warp Partrial Leas Squares (PLS) 4.0 (Hair et al., 2019). Prosedur dan kriteria kelaakan hasil smart PLS 4.0 yaitu evaluasi model pengukuran atau *Outer Model*.

Model ini memspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model*

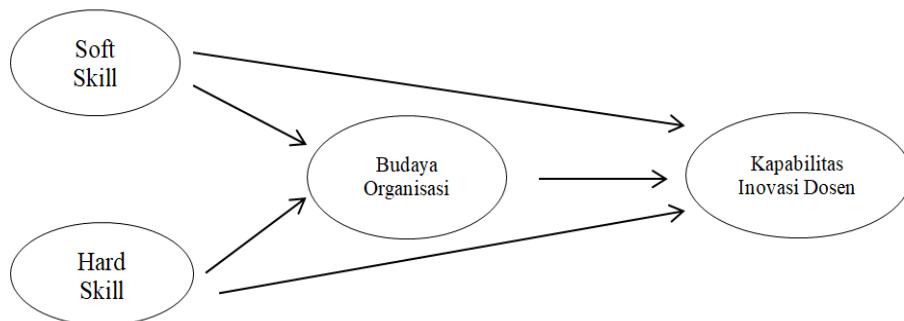
1. *Convergent Validity* merupakan perbandingan nilai dari setiap konstruknya.. penilaian dilakukan berdasarkan outer loading dan average extracted (AVE). Dimana sebuah outer dapat dinilai valid apabila memiliki nilai outer loading $>0,70$. Sedangkan $AVE>0,50$
2. *Discriminant Validity* melalui cross loading dimana AVE yang memiliki nilai tinggi dapat dikatakan

- lebih baik sedangkan untuk uji cross loading menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dibanding indikator lainnya. Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas ini yaitu jika nilai r -hitung $>r$ -tabel, maka item pertanyaan dalam kuisioner dapat dinyatakan valid dan sebaliknya
3. *Composite Reliability (pc)* digunakan untuk mengukur nilai reabilitas sebuah variabel. Uji reabilitas penting dilakukan untuk membuktikan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur sebuah variabel. Sebuah item dalam kuisioner dapat jika $> 0,60$ artinya reliabel begitupun sebaliknya.
 4. *Average Variance Extracted (AVE)*, nilai AVE yang diharapkan $>0,5$.
 5. *Crombach's alpha*, uji reliabilitas nilai yang diharapkan $>0,7$.

Inner Model (Model Struktural)

1. *VIF*, mendeteksi interkolerasi dari variable bebas <5 .
2. *R-Square* dengan nilai 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah).
3. *Estimate for path coefficient*, mengetahui nilai hubungan konstruk laten *Prediction relevance (Q-Square)*, mengetahui prediksi dengan paduan kecil-besar yaitu 0,2 , 0,15 dan 0,35.

Instrumen utama dalam pengumpulan data adalah angket yang menggunakan skala likert. Selain itu, metode pengumpulan data berupa tinjauan pustaka juga digunakan untuk mendukung penelitian ini. Data, informasi dan konsep penting dikumpulkan dari literatur dan karya peneliti sebelumnya. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian pengumpulan data lapangan adalah kuisioner yang menggunakan skala likert. Selain itu, untuk mendukung penelitian ini digunakan studi Pustaka untuk memanfaatkan refensi yang relevan dengan penelitian ini. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini disajikan pada gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Pengembangan Hipotesis

H1 : Soft Skill memiliki pengaruh terhadap Budaya Organisasi

Penelitian (Study & Lotzar, 2018) menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh terhadap budaya organisasi. Soft skill merupakan salah satu keterampilan kerja yang dihargai oleh perusahaan sehingga menyulitkan perguruan tinggi untuk memberikan pelatihan soft skill yang efektif. Soft skill ini mencangkup hal yang luas meliputi dinamika hubungan antar individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan soft skill di kalangan dosen dapat menjadi strategi yang efektif untuk membangun dan meningkatkan budaya organisasi yang mendukung tujuan dan nilai-nilai bersama.

H2 : Hard Skill memiliki pengaruh terhadap Budaya Organisasi

Dalam penelitian (Putri et al., 2023) hard skill mempengaruhi kinerja organisasi. Hard skill adalah suatu kemampuan yang sangat penting dan tentunya dibutuhkan organisasi. Hal tersebut mencangkup cara seseorang dalam menyelesaikan masalah dan melakukan analisa terhadap suatu hal serta pemanfaatan teknologi sesuai kebutuhan yang ada.

H3 : Soft Skill memiliki pengaruh terhadap Kapabilitas Inovasi Dosen

Penelitian (Siswati, 2019) menunjukkan bahwa soft skill mempengaruhi kapabilitas inovasi dosen dalam kurikulum untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan pesatnya persaingan dan inovasi di segala bidang, termasuk bakat. Oleh karena itu, diperlukan dosen yang memiliki kemampuan pemecahan masalah, soft skill, dan kemampuan beradaptasi.

H4 : Hard Skill memiliki pengaruh terhadap Kapabilitas Inovasi Dosen

Penelitian yang dilakukan (Rut Frida Hastuti Nduru & Nehemia Nome, 2023) menunjukkan bahwa hard skill mempunyai hubungan positif dengan kemampuan inovasi dosen. Penguasaan materi dan metode pengajaran yang efektif merupakan faktor penting keberhasilan dosen. Penguasaan materi merupakan syarat utama dosen untuk mentransfer ilmunya kepada mahasiswa. Beberapa hal harus diketahui dosen. Seseorang yang 1) memiliki dasar pengetahuan yang kuat 2) mengetahui cara menggunakan metode pengajaran yang inovatif dan kreatif.

H5 : Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kapabilitas Inovasi Dosen

Dari penelitian (Budiawan, 2020) didapatkan bahwa seorang dosen yang memiliki inovasi dalam melaksanakan tugas yang dijalankan sangat sejalan dengan budaya organisasi. Hal tersebut diperkuat dengan fakta bahwa suatu organisasi di dalamnya membutuhkan berbagai inovasi dalam melakukan perkembangan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga hal tersebut nantinya menjadi point penting dalam keberlangsungan suatu organisasi yang menggambarkan interaksi antara keduanya.

H6 : Soft Skill berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Melalui Kapabilitas Inovasi Dosen

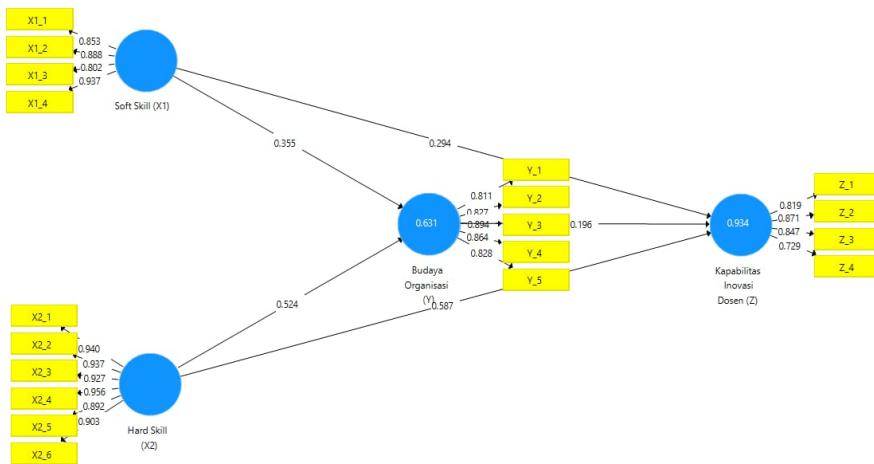
Penelitian (Asbari et al., 2020), memaparkan bahwa soft skill mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap budaya organisasi melalui transfer langsung kapabilitas inovasi dosen. Hal ini memberikan manfaat terhadap prolematika dalam dunia pendidikan. Misalnya, keterampilan komunikasi, dosen dengan keterampilan komunikasi yang baik dapat menyampaikan ide-ide inovatif secara efektif. Kemampuan untuk mengkomunikasikan ide dengan jelas meningkatkan kolaborasi dan mendukung inovasi. Keterampilan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan menciptakan lingkungan yang reseptif terhadap ide-ide baru dan inovasi.

H7 : Hard Skill berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Melalui Kapabilitas Inovasi Dosen

Penelitian (Aris Ferdinan, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja melalui inovasi. Hal tersebut tentunya dibutuhkan dorongan dari berbagai aspek seperti adanya lingkungan kerja yang mendukung sehingga nantinya terjalin kinerja yang positif dan menguntungkan bagi semua pihak ataupun dunia pendidikan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik harus mendapatkan perhatian agar terus memberikan manfaat bagi kinerja fakultas.

RESULT AND DISCUSSION

Hasil Model Algoritma



Gambar 3. Model Algoritma Sumber :
Data diolah oleh peneliti, 2024

Tujuan dari algoritma ini adalah mengetahui validitas dan reabilitas data yang diketahui jika nilai $>0,7$ artinya diterima begitupun sebaliknya. Jika pada pengembangan skala diperoleh $>0,6$ maka dianggap substantial.

1. Outer Model

Outer model adalah estimasi model pengukuran yang dilakukan dengan mengetahui hubungan indikatornya yang dapat dilakukan dengan tiga kriteria diantaranya:

a. Convergent Validity

Convergent validity merupakan perbandingan nilai dari setiap konstruknya.. penilaian dilakukan berdasarkan outer loading dan average extracted (AVE). Dimana sebuah outer dapat dinilai valid apabila memiliki nilai outer loading $>0,70$.

Tabel 1. Outer Loading

| Budaya Organisasi (Y) | Hard Skill (X2) | Kapabilitas Inovasi Dosen (Z) | Soft Skill (X1) |
|-----------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------|
| X1_1 | | | 0.853 |
| X1_2 | | | 0.888 |
| X1_3 | | | 0.802 |
| X1_4 | | | 0.937 |
| X2_1 | 0.940 | | |
| X2_2 | 0.937 | | |
| X2_3 | 0.927 | | |
| X2_4 | 0.956 | | |
| X2_5 | 0.892 | | |
| X2_6 | 0.903 | | |
| Y_1 | 0.811 | | |
| Y_2 | 0.827 | | |
| Y_3 | 0.894 | | |
| Y_4 | 0.864 | | |
| Y_5 | 0.828 | | |
| Z_1 | | 0.819 | |
| Z_2 | | 0.871 | |
| Z_3 | | 0.847 | |
| Z_4 | | 0.729 | |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai setiap konstruk yaitu $>0,7$ sehingga masuk kedalam kriteria convergent validity yang baik.

a. Discriminant Validity

Dapat diketahui melalui cross loading dimana AVE yang memiliki nilai tinggi dapat dikatakan lebih baik sedangkan untuk uji cross loading menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dibanding indikator lainnya. Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas ini yaitu r -hitung $>$ r -tabel artinya kuisioner dapat disebut valid.. Nilai ini harus $>0,7$.

| Budaya Organisasi (Y) | Hard Skill (X2) | Kapabilitas Inovasi Dosen (Z) | Soft Skill (X1) |
|-----------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------|
| X1_1 | 0.544 | 0.461 | 0.853 |
| X1_2 | 0.639 | 0.648 | 0.888 |
| X1_3 | 0.489 | 0.401 | 0.802 |
| X1_4 | 0.674 | 0.610 | 0.937 |
| X2_1 | 0.690 | 0.940 | 0.580 |
| X2_2 | 0.702 | 0.937 | 0.577 |
| X2_3 | 0.722 | 0.927 | 0.546 |
| X2_4 | 0.702 | 0.956 | 0.664 |
| X2_5 | 0.630 | 0.892 | 0.421 |
| X2_6 | 0.684 | 0.903 | 0.638 |

| | | | | |
|-----|--------------|-------|--------------|-------|
| Y_1 | 0.811 | 0.646 | 0.713 | 0.620 |
| Y_2 | 0.827 | 0.529 | 0.565 | 0.455 |
| Y_3 | 0.894 | 0.644 | 0.762 | 0.589 |
| Y_4 | 0.864 | 0.619 | 0.733 | 0.634 |
| Y_5 | 0.828 | 0.687 | 0.719 | 0.551 |
| Z_1 | 0.683 | 0.764 | 0.819 | 0.697 |
| Z_2 | 0.710 | 0.849 | 0.871 | 0.586 |
| Z_3 | 0.740 | 0.747 | 0.847 | 0.652 |
| Z_4 | 0.586 | 0.622 | 0.729 | 0.664 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2, Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui nilai konstruknya yaitu $>0,7$ sehingga bisa dinyatakan signifikan.

b. Construct Reability and Validity

Selain mempertimbangkan nilai loading faktor masing-masing komponen sebagai uji validasi, juga dilakukan pengujian reliabilitas. Composite reability dilakukan demi mengetahui reabilitas sebuah variabel. Uji reabilitas penting dilakukan untuk membuktikan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur sebuah variabel. Sebuah item dalam kuisioner dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $>0,7$.

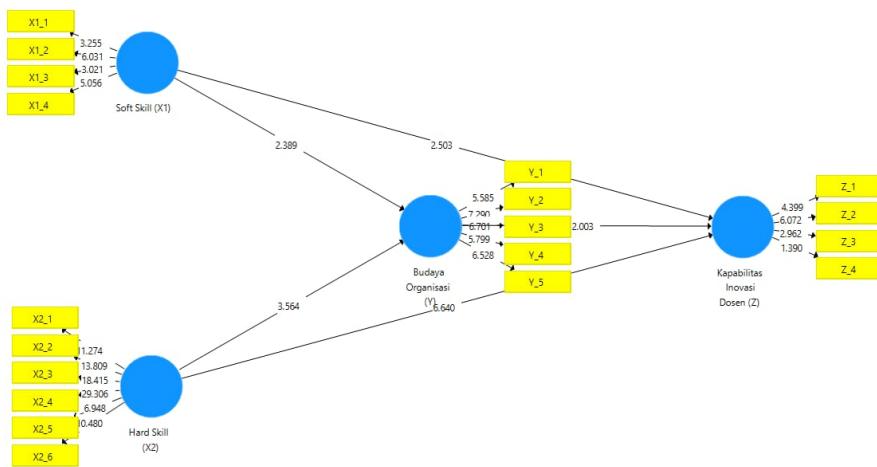
Tabel 3. Construct Reability dan Validity

| | Cronbach's Alpha | Composite Reability (rho_A) | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------|------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Budaya Organisasi (Y) | 0.900 | 0.904 | 0.926 | 0.715 |
| Hard Skill (X2) | 0.967 | 0.967 | 0.973 | 0.858 |
| Kapabilitas Inovasi | 0.834 | 0.840 | 0.890 | 0.670 |
| Dosen (Z) | | | | |
| Soft Skill (X1) | 0.894 | 0.908 | 0.927 | 0.760 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3, nilai cronbach alpha variabel budaya organisasi sebesar 0.900, variabel hard skill sebesar 0.967, variabel kapabilitas inovasi dosen sebesar 0.834 dan variabel soft skill sebesar 0.894. Hal ini menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha >0.7 maka data yang digunakan reliabel. Nilai composite reliability pada variabel budaya organisasi 0.904, variabel hard skill sebear 0.967, variabel kapabilitas inovasi dosen sebesar 0.840 dan variabel soft skill sebesar 0,908. Hal ini menunjukkan bahwa nilai composite reliability >0.7 maka data yang digunakan reliabel. Sedangkan nilai AVE variabel budaya organisasi sebesar 0.715, variabel hard skill 0.858, variabel kapabilitas inovasi dosen sebesar 0.670 dan variabel soft skill sebesar 0.760. Hal ini menunjukkan nilai AVE >0.5 maka data yang digunakan pada penelitian ini memenuhi konsep validitas.

2. Inner Model



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Gambar 4. Inner Model

a. Collinearity

Jika pada penelitian nilai VIF <5 dan maka dinyatakan tidak terjadi kolineritas yang nantinya dapat digunakan dalam perhitungan begitupun sebaliknya jika VIF >5 maka terjadi kolineritas tidak dapat digunakan.

Tabel 4. Collinearity statistics (VIF)

| | Budaya Organisasi (Y) | Hard Skill (X2) | Kapabilitas Inovasi Dosen (Z) | Soft Skill (X1) |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------|
| Budaya Organisasi (Y) | | | 2.711 | |
| Hard Skill (X2) | 1.621 | | 2.365 | |
| Kapabilitas Inovasi Dosen (Z) | | | | |
| Soft Skill (X1) | 1.621 | | 1.963 | |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4, dari uji collinearity setiap variabel mendapat nilai <5 dapat dikatakan tidak adanya multikolinearitas.

b. R-Square

Hasil uji nilai R-square menunjukkan kemampuan variabel endogen dalam memprediksi model struktural. Nilai R-squared menunjukkan kekuatan model dan terbagi dalam tiga kategori: 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), dan 0,75 (kuat).

Tabel 5. R-square

| | R Square | Keterangan |
|-------------------------------|----------|------------|
| Budaya Organisasi (Y) | 0.631 | Sedang |
| Kapabilitas Inovasi Dosen (Z) | 0.934 | Kuat |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5, nilai R-square variabel budaya organisasi sebesar 0,631 atau 63,1%,

sehingga hasil uji model struktural variabel budaya organisasi diperoleh dari nilai R-square sedang dan kapabilitas inovasi dosen 0.93 atau 93,4% dengan nilai kuat.

c. Blindfolding

Blindfolding digunakan untuk mengetahui hubungan yang ada pada perkiraan suatu model yang dapat digunakan sebagai bahan untuk olah data, jika nilai $Q^2 > 0$, maka nilai observasi dikatakan baik, sebagaimana Persamaan 1: $Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2)$. Dimana, $R1^2$ dan $R2^2$ = R-square variabel endogen pada model persamaan. Q^2 = nilai R-square. Sehingga,

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1-R1^2)(1-R2^2) \\ &= 1 - (1-0,369)(1-0,066) \\ &= 0,975 \end{aligned}$$

Dari perhitungan persamaan 1 diatas didapat $Q^2 = 0,357 > 0$ yang artinya memenuhi standar observasi.

d. Bootraping

Apabila diperoleh kriteria $>1,96$ maka artinya berpengaruh sehingga nantinya perhitungan tersebut harus bersandar pada ketentuan.

Tabel 6. Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Budaya Organisasi (Y) -> Kapabilitas Inovasi Dosen (Z) | 0.196 | 0.216 | 0.098 | 2.003 | 0.046 |
| Hard Skill (X2) -> Budaya Organisasi (Y) | 0.524 | 0.480 | 0.147 | 3.564 | 0.000 |
| Hard Skill (X2) -> Kapabilitas Inovasi Dosen (Z) | 0.587 | 0.593 | 0.088 | 6.640 | 0.000 |
| Soft Skill (X1) -> Budaya Organisasi (Y) | 0.355 | 0.338 | 0.149 | 2.389 | 0.017 |
| Soft Skill (X1) -> Kapabilitas Inovasi Dosen (Z) | 0.294 | 0.241 | 0.118 | 2.503 | 0.013 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi menghasilkan t-statistik sebesar $2,003 > 1,96$ dengan nilai P value 0,046. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen.
- 2) Hard skill menghasilkan nilai t-statistic $3,564 > 1,96$, dengan nilai P value 0,000. Artinya variabel hard skill berpengaruh terhadap budaya organisasi.
- 3) Hard skill menghasilkan nilai t-statistic $6,640 > 1,96$ dengan nilai P value 0,000. Artinya variabel hard skill berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen.
- 4) Soft skill menghasilkan nilai t-statistic $2,389 > 1,96$ dengan nilai P value 0,017. Artinya variabel soft skill berpengaruh terhadap budaya organisasi.
- 5) Soft skill menghasilkan nilai t-statistic $2,503 > 1,96$ dengan nilai P value 0,013. Artinya

soft skill berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen.

DISKUSI

Budaya Organisasi terhadap Kapabilitas Inovasi Dosen

Penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen. Hal ini dikarenakan budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendorong dan menghambat kapabilitas inovasi dosen. Budaya organisasi yang **mendukung kreativitas** mendorong dosen untuk mengambil risiko, mencoba ide-ide baru. Hal ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi. Budaya organisasi yang **mendorong kolaborasi** dan pertukaran pengetahuan antara dosen dapat memfasilitasi inovasi. Dosen dapat belajar dari satu sama lain, berbagi ide, dan bekerja sama dalam proyek-proyek inovatif. Contoh : UNUSIDA memiliki budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, seperti **keterbukaan, kerjasama, dan tanggung jawab**. Nilai-nilai ini dapat mendorong inovasi dengan menciptakan lingkungan yang saling mendukung dan menghormati, di mana dosen merasa nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama dalam proyek-proyek inovatif. UNUSIDA juga menyediakan berbagai sumber daya untuk mendukung penelitian dan publikasi dosen. Menurut (Whitfield & Davidson, 2016, P:396) kapabilitas inovasi dosen yang baik akan menciptakan pengetahuan dan keterampilan menjadi terdistribusi secara merata. Dosen harus menunjukkan keyakinan bahwa pemecahan masalah secara aktif akan menghasilkan pembelajaran yang efektif, sehingga memberikan contoh yang tepat bagi anggota organisasi lainnya. Akan lebih penting untuk berkomitmen pada proses pembelajaran daripada solusi tertentu terhadap suatu masalah.

Hard skill terhadap budaya organisasi

Penelitian menunjukkan hard skill berpengaruh terhadap budaya organisasi. Hard skill berpengaruh terhadap budaya organisasi dikarenakan dosen dengan hard skill yang memumpuni dapat memberikan pengajaran yang berkualitas kepada mahasiswa. Hal ini dapat meningkatkan reputasi universitas dan menarik lebih banyak mahasiswa yang berkualitas. Budaya organisasi yang baik dapat mendorong dosen untuk terus mengembangkan hard skill dengan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Contoh : Dosen FKIP secara konsisten menggunakan metode pengajaran yang inovatif dan menarik untuk meningkatkan keterlibatan mahasiswa sehingga dapat mencetak mahasiswa yang berprestasi. Hal ini dibuktikan dengan mendapatnya gelar terbanyaknya mahasiswa yang diterima dalam program kampus mengajar tahun 2022. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anggia Sari, 2023) dapat disimpulkan bahwa hard skill berpengaruh terhadap budaya organisasi dikarenakan hard skill dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang inovatif. Menurut (Mork, 2000 P:13) hard skill tidak selalu menjadi indikator utama kapabilitas inovasi dosen karena inovasi melibatkan lebih dari sekedar kemampuan teknis.

Hard Skill terhadap Kapabilitas Inovasi Dosen

Penelitian menunjukkan hard skill berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen . hard skill berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen dikarenakan dapat memudahkan penerapan pengetahuan dan teknologi. Dosen dengan hard skill yang memumpuni dapat memanfaatkan teknologi **untuk** meningkatkan efisiensi, efektivitas dalam pembelajaran dan penelitian. Contoh :

dosen dapat mengembangkan model pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran terpadu, atau pembelajaran berbasis teknologi yang melibatkan siswa secara aktif **dan** mendorong mereka untuk berpikir kritis dan kreatif. Hal ini dapat dibuktikan dengan mahasiswa PGSD pada ajang yang diselenggarakan kompetisi media pendidikan tingkat nasional education juara 3, festival and competition (edufasco) yang diselenggarakan oleh badan eksekutif mahasiswa (BEM) fakultas keguruan dan ilmu pendidikan (FKIP) universitas nahdlatul ulama Surabaya (UNUSA). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (karya Asbari, 2020) dapat disimpulkan bahwa hard skill mempunyai pengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen, namun pengaruhnya tidak signifikan secara langsung. Pengaruh hard skill terhadap kapabilitas inovasi guru dimediasi oleh budaya sekolah. Menurut (Mork, 2000 P:13) hard skill tidak selalu menjadi indikator utama kapabilitas inovasi dosen karena inovasi melibatkan lebih dari sekedar kemampuan teknis.

Soft skill terhadap budaya organisasi

Penelitian menunjukkan soft skill berpengaruh terhadap budaya organisasi. Soft skill memainkan peran penting dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi. Dosen dengan soft skill yang baik dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan pemecahan masalah yang semuanya penting untuk menciptakan budaya organisasi yang positif dan produktif. Contoh : Dosen dengan kemampuan komunikasi yang baik dapat menyampaikan materi pembelajaran secara efektif dan menarik, sehingga meningkatkan pemahaman dan partisipasi mahasiswa dalam kelas. Hal ini dapat menciptakan budaya belajar yang aktif dan positif di universitas. Penelitian ini sejalan dengan (Suranto, 2019) yang menjelaskan bahwa soft skill lebih berpengaruh terhadap budaya organisasi dibanding hard skill, dikarenakan soft skill adalah kemampuan yang sudah ada dalam diri dan hanya perlu mengembangkannya. Sedangkan hard skill adalah faktor dari luar yang dapat diperoleh dengan mengikuti program-program seperti pelatihan.

Soft skill terhadap kapabilitas inovasi dosen

Penelitian menunjukkan soft skill berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen. Soft skill memainkan peran penting dalam mendukung dan meningkatkan kapabilitas inovasi dosen, soft skill dapat membantu dosen dalam menghasilkan ide-ide inovatif dan menemukan solusi yang kreatif untuk masalah-masalah yang kompleks. Dosen yang inovatif akan berani mengambil risiko, terbuka dengan perubahan dan menghargai ide-ide baru. Dimana nantinya dapat memberikan suatu dampak positif dalam dunia Pendidikan. Hal ini juga didukung dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh univeristas. Contoh: Universitas nahdlatul ulama sidoarjo khususnya FKIP sering mengadakan seminar dan pelatihan untuk membantu dosen meningkatkan hard skill mereka, seperti pelatihan metode pembelajaran, pelatihan pendekatan pembelajaran ,pelatihan model pembelajaran dan metode gasing. Dosen yang inovatif juga cenderung lebih aktif dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan kerjasama dan kolaborasi Penelitian ini memiliki relevansi dengan (Sulistianingsih et al, 2022). Berdasarkan hasil analisis diary, terkait kemampuan hard, soft skill ternyata berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi dosen, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara langsung. Pengaruh soft skills terhadap kapabilitas inovasi dosen dimediasi oleh faktor-faktor lain, seperti dukungan universitas. Menurut (Joshi, 2017, P:10) dengan perkembangan zaman, pengembangan soft skill ini sangat penting karena persaingan yang ketat untuk mendapat pekerjaan. Kemampuan untuk mengembangkan dan menggunakan soft skill

dapat membuat perbedaan antara mereka yang berprestasi dan tidak berprestasi. Dengan ini dosen dituntut untuk meningkatkan soft skill mahasiswa.

KESIMPULAN

Kesimpulan Penelitian menunjukkan bahwa hard skill mempunyai pengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen. Soft skill berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi dosen. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kapabilitas inovasi dosen memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi. Dosen yang inovatif dapat menjadi pendorong terbentuknya budaya inovasi di dalam organisasi pendidikan. Dosen memengaruhi pola pikir dan sikap, merangsang perkembangan keterampilan inovatif mahasiswa, dan meningkatkan komunikasi serta kolaborasi antar mahasiswa. Sebagai hasilnya, organisasi yang mampu menciptakan budaya inovasi cenderung lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, mendukung dan mendorong kapabilitas inovasi dosen dapat menjadi strategi yang efektif dalam memajukan budaya inovasi dalam pendidikan. Saran yang disampaikan bagi universitas yaitu untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan optimal dosennya dan meningkatkan kapabilitas inovasi di universitas dengan mengadakan workshop secara rutin yang berfokus pada teknik dan strategi inovatif untuk dosen, penyesuaian kurikulum sehingga dapat membantu dosen untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian. Saran penelitian lebih lanjut dapat difokuskan pada faktor-faktor motivasi, dan pemahaman terhadap proses inovasi sebagai elemen yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kapabilitas inovasi dosen, meskipun keduanya tidak menunjukkan dampak yang signifikan. Pendekatan kualitatif mendalam, seperti wawancara atau studi kasus, dapat digunakan untuk menggali lebih jauh pengalamandan persepsi dosen terkait inovasi di lingkungan pendidikan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, & Masduki Asbari. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748.
- Aris Ferdinand, B. (2022). The Effect Of Entrepreneurial Leadership and Organizational Culture On Performance Lecture Through Innovative Work Behavior at Darma Cendika Catholic University. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 548–560. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 142–155. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/419>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agustiawati, E., Fayzhall, M., Rasyi Radita, F., Maesaroh, S., Wahyuni Asnaini, S., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Nadhila Sudiyono, R., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *19 Februari*, 2(1), 365–383.

- Budiawan, S. (2020). Dimensi Nilai Budaya Terhadap Kualitas Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 20–24. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.406>
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., Asnaini, S. W., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Basuki, S., Yuwono, T., Hutagalung, D., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills Dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 87–97. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/436>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Harris, L. R. (2010). This is the pre-published version . This is the pre-published version . *Educational Research*, 2017(May), 1–20.
- Larassaty, A. L. (2019). Pengaruh Faktor Internal Dan External Nahdlatul Ulama Sidoarjo. *Greenomika*, 1(2), 79–84. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/18>
- Lestariningsih, E. D., Wijayatiningsih, T. D., Pramudibyo, H., Dalyono, B., & Agustina, D. A. (2019). Penggunaan Aplikasi Komputer dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 01 Kembangarum Semarang. *Jurnal Surya Masyarakat*, 1(2), 125. <https://doi.org/10.26714/jsm.1.2.2019.125-131>
- Malik, B., Pengembangan, S., Daya, A., & Jawa, P. (2019). Creating Competitive Advantage through Source Basic Capital Strategic Humanity in the Industrial Age 4.0. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 209–215.
- Manurung, A. S., Fahrurrozi, F., Utomo, E., & Gumelar, G. (2023). Implementasi Berpikir Kritis dalam Upaya Mengembangkan Kemampuan Berpikir Kreatif Mahasiswa. *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar*, 5(2), 120–132. <https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikandasar.v5i2.3965>
- Mork, P. (2000). *Title - Rolemaster_ School of Hard Knocks, the Skill Companion-Iron Crown Enterprises (2000).pdf*.
- M., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: Which are more important for indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156–175.
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Rut Frida Hastuti Nduru, & Nehemia Nome. (2023). Peran Soft Skill dan Hard Skill dalam Peningkatan Kualitas Guru Pendidikan Agama Kristen Di Era 5.0. *Coram Mundo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 5(1), 200–216. <https://doi.org/10.55606/coramundo.v5i1.178>
- Sila, I. K., & Martini, I. A. (2020). Transformation and revitalization of service quality in the digital era of revolutionary disruption 4.0. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Siswati, S. (2019). Pengembangan Soft Skills Dalam Kurikulum Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 264. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v17i2.1240>
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, Study, C., & Lotzar, E. (2018). *Employee Soft Skills and Organizational Culture : An Exploratory How has open access to Fisher Digital Publications benefited you ? Employee Soft Skills and Organizational Culture : An Exploratory Case Study*.
- Whitfield, G., & Davidson, A. (2016). Cognitive behavioural therapy explained. *Cognitive Behavioural Therapy Explained*, 1–198. <https://doi.org/10.12968/indn.2006.1.4.73618>