

**DAMPAK *SPIRITUAL SOFT SKILL TRAINING* DAN
COOPERATIVE LEARNING SKILL DI ERA MILLENNIAL
TERHADAP *LEARNING INNOVATION***

(Studi Kasus Pada Dosen Universitas Islam Sultan Agung)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Inggrit Cantika

NIM: 30401700101

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**DAMPAK *SPIRITUAL SOFT SKILL TRAINING* DAN
COOPERATIVE LEARNING SKILL DI ERA MILLENIAL
TERHADAP *LEARNING INNOVATION***

(Studi Kasus Pada Dosen Universitas Islam Sultan Agung)

Disusun Oleh:
Inggrit Cantika
NIM: 30401700101

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 16 Juni 2021
Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

HALAMAN PERSETUJUAN

DAMPAK SPIRITUAL SOFT SKILL TRAINING DAN COOPERATIF LEARNINGSKILL DI ERA MILLENIAL TERHADAP LEARNING INNOVATION (Studi kasus di Universitas Islam Sultan Agung Semarang)

Disusun Oleh:
INGGRIT CANTIKA
NIM : 30401700101

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal, 23 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

Penguji 1



Dra. Hj. Sitty yuwalliatin, MM
NIK. 220491024



Penguji 2



Arizqi, SE., MM
NIK. 210415053

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen tanggal, 23 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Inggrit Cantika
NIM : 30401700101
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul **“DAMPAK SPIRITUAL SOFT SKILL TRAINING DAN COOPERATIF LEARNING SKILL DI ERA MILLENNIAL TERHADAP LEARNING INNOVATION”** diajukan untuk diuji pada tanggal 23 Juli 2021 adalah karya saya. Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali sumber informasi yang dikutip dari penelitian lain saya cantumkan sebagaimana mestinya. Saya bersedia untuk menarik artikel yang telah saya ajukan apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindak plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

Semarang, 24 Juli 2021
Yang membuat pernyataan,

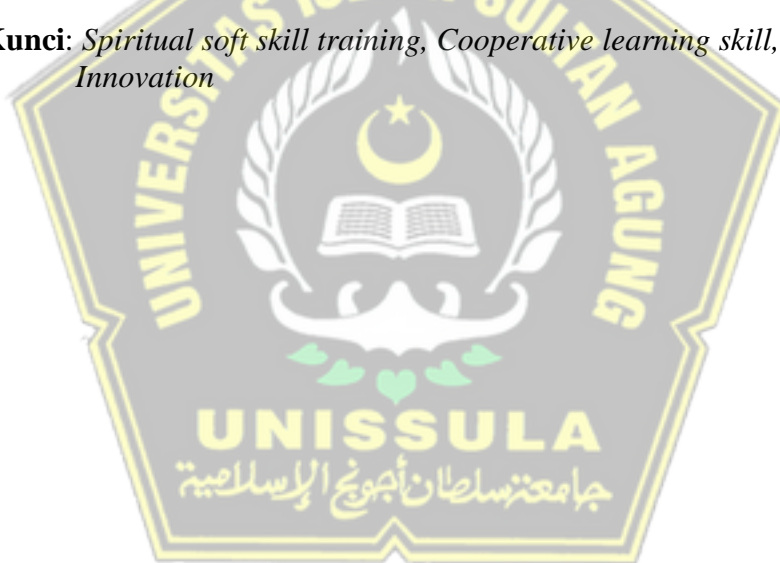


Inggrit Cantika
NIM. 30401700101

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi serta menganalisis bagaimana pengaruh *spiritual soft skill training* dan *cooperative learning skill* terhadap *learning innovation* dengan riset yang dilakukan pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Populasi yang dikaji meliputi dosen yang memiliki kriteria (dosen tetap, masa kerja > 5 tahun, usia > 30 tahun) berjumlah 327 dosen. Untuk jumlah sampel sendiri diperoleh sebanyak 78 dosen yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil analisis penelitian membuktikan bahwa *spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cooperative learning skill*, *spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation* dan *cooperative learning* berpengaruh positif terhadap *learning innovation*

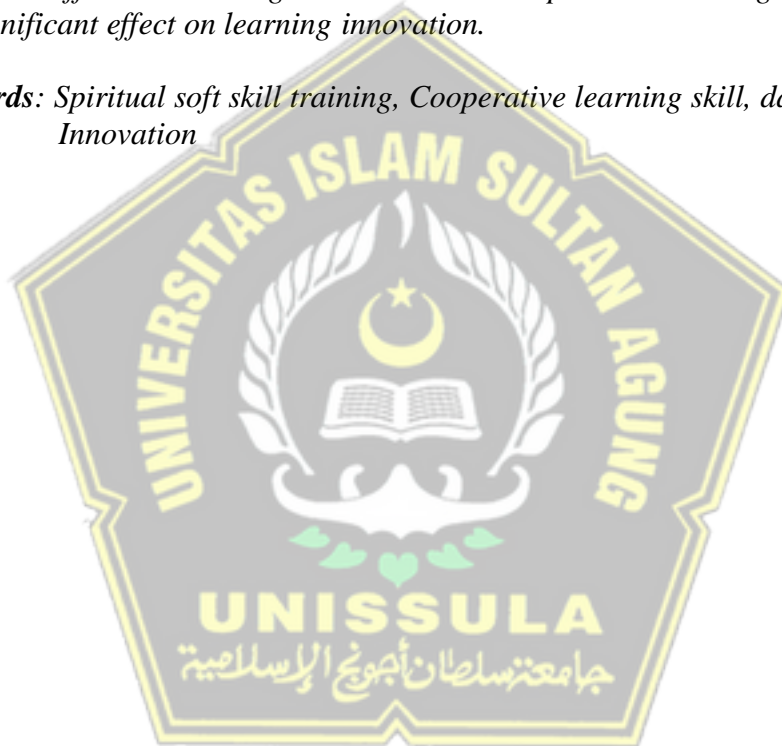
Kata Kunci: *Spiritual soft skill training, Cooperative learning skill, dan Learning Innovation*



ABSTRACT

This research is intended to identify and analyze how the influence of spiritual soft skill training and cooperative learning skill towards learning innovation with research conducted at Islamic University of Sultan Agung Semarang. The population studied includes lecturers who have criteria (permanent lecturers, working period > 5 years, age > 30 years) totaling 327 lecturers. The number of samples itself obtained as many as 78 lecturers who were calculated using the Slovin formula. The results of the research analysis prove that spiritual soft skill training has a positive and significant effect on cooperative learning skills, spiritual soft skill training has a positive and significant effect on learning innovation and cooperative learning has a positive and significant effect on learning innovation.

Keywords: *Spiritual soft skill training, Cooperative learning skill, dan Learning Innovation*



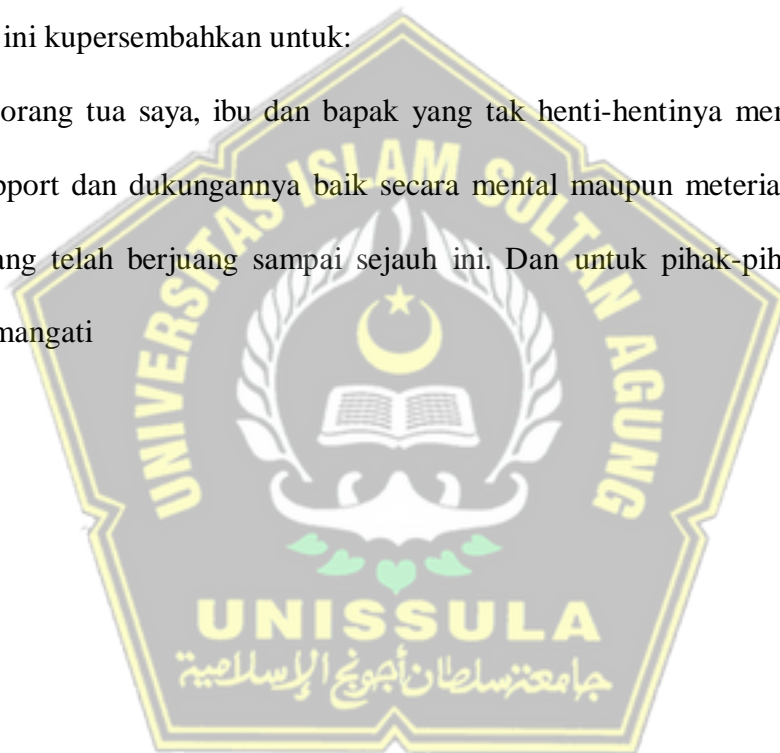
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Saat kita angkat tangan (berdoa) Allah akan turun tangan dan Sujud itu luar biasa, berbicara pada tanah namun langit yang mendengar

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tua saya, ibu dan bapak yang tak henti-hentinya memberikan do'a dan support dan dukungannya baik secara mental maupun material. Kepada diri saya yang telah berjuang sampai sejauh ini. Dan untuk pihak-pihak yang telah menyemangati saya.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“Dampak *Spiritual Soft Skill Training Dan Cooperative Learning Skill Di Era Millenial Terhadap Learning Innovation*”** (Studi Kasus Pada Dosen Universitas Islam Sultan Agung). Penulisan penelitian skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan usulan penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. ALLAH SWT, karena atas ridho-Nya penulis dapat bertahan hingga saat ini dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar
2. Prof. Olivia Fachrunnisa, M.Si., Ph. D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Kedua orang tua saya, Ibu Sri Nurbaini S.Pd. SD dan Bapak Mas'ud Totok tercinta yang senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Mas Dzaky tercinta yang senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga besar dan orang-orang tersayang yang selalu memberikan do'a, semangat, dan dukungan kepada penulis
9. Sahabat-sahabat saya "Michi, Diah, dan Sarah" yang selalu memberikan dukungan serta semangat untuk penulis
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini

Dalam penulisan skripsi ini tentu disadari masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penulis

Inggrit Cantika
NIM: 30401700101

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Spiritual Soft Skill Training</i>	9
2.1.2 <i>Cooperative Learning Skill</i>	13
2.1.3 <i>Learning Innovation</i>	17
2.2 Pengembangan Hipotesis	20
2.2.1 Hubungan Antara <i>Spiritual Soft Skill Training</i> dan <i>Cooperative Learning Skill</i>	20
2.2.2 Hubungan Antara <i>Spiritual Soft Skill Training</i> terhadap <i>Learning Innovation</i>	21
2.2.3 Hubungan Antara <i>Cooperative Learning Skill</i> terhadap <i>Learning Innovation</i>	22
2.3 Model Empirik.....	22
2.3.1 <i>Spiritual Soft skill Training (X₁)</i>	23
2.3.2 <i>Cooperative Learning Skill (X₂)</i>	23
2.3.3 <i>Learning Innovation (Y₁)</i>	24

BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi.....	25
3.2.2 Sampel	27
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	28
3.3.1 Data Primer	28
3.3.2 Data Sekunder	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	30
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.7.1.1 Uji Validitas	32
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.8.1 Uji Normalitas	33
3.8.2 Uji Multikolinieritas	34
3.8.3 Uji Heterokedastisitas	34
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	35
3.10 Pengujian Hipotesis.....	36
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	36
3.10.2 Uji <i>Goodness of Fit</i> (Uji F).....	36
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)	37
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Analisis Deskripsi Responden.....	38
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	40
4.2.1 <i>Spiritual Soft Skill Training</i>	41
4.2.2 <i>Cooperative Learning Skill</i>	43
4.2.3 <i>Learning Innovation</i>	46
4.3 Uji Instrumen.....	48

4.3.1	Uji Validitas	48
4.3.2	Uji Reliabilitas	49
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	50
4.3.4	Uji Normalitas	50
4.3.5	Uji Multikolinieritas	51
4.3.6	Uji Heterokedastisitas	52
4.4	Analisa SPAT Analisis.....	53
4.4.1	Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	55
4.4.2	Uji Goodness of Fit (Uji F).....	57
4.4.3	Uji Koefisien Determinasi	58
4.4.4	Uji Sobel	59
4.5	Pembahasan.....	60
4.5.1	Pengaruh <i>Spiritual Soft Skill Training</i> Terhadap <i>Cooperative Learning Skill</i>	60
4.5.2	Pengaruh <i>Spiritual Soft Skill Training</i> Terhadap <i>Learning Innovation</i>	62
4.5.3	Pengaruh <i>Cooperative Learning Skill</i> Terhadap <i>Learning Innovation</i>	64
BAB V PENUTUP		67
5.1	Simpulan	67
5.2	Implikasi Manajerial	68
5.3	Saran	69
5.4	Keterbatasan Penelitian.....	70
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN		74

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Studi.....	30
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Studi	38
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Spiritual <i>Soft Skill Training</i>	41
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Cooperative Learning Skill</i>	43
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Learning Innovation</i>	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4. 9 Analisa SPAT Analisis	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis Parsial	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Goodness of Fit.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58



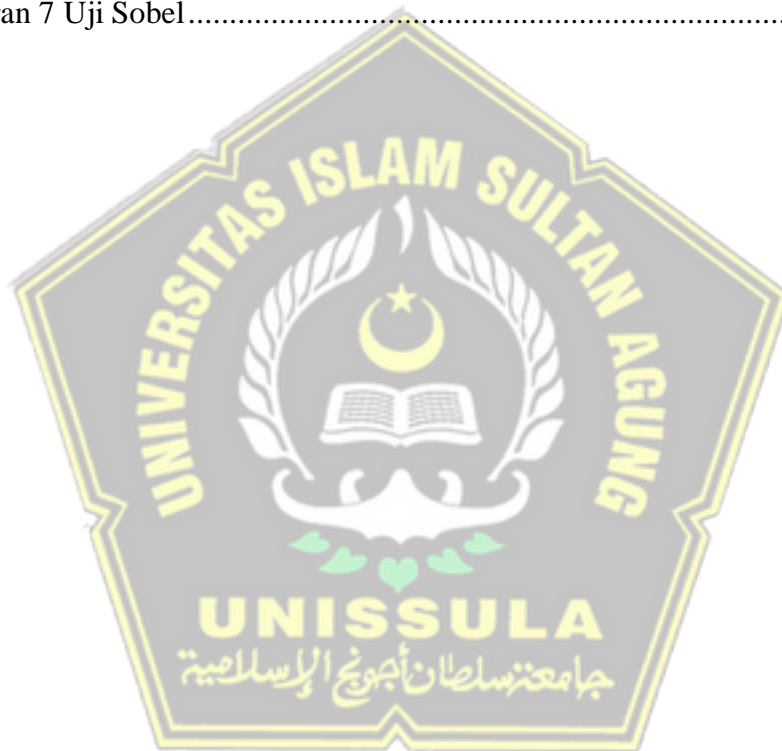
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	23
Gambar 4. 1 Scatterplot Model Regresi 1... ..	52
Gambar 4. 2 Scatteplot Model Regresi 2	52
Gambar 4. 3 Bagan Hasil Kalkulasi Uji Sobel.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data dan Uji Instrumen	75
Lampiran 2 Uji Asumsi Klasik.....	88
Lampiran 3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
Lampiran 4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	92
Lampiran 5 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	93
Lampiran 6 Uji Koefisien D.....	94
Lampiran 7 Uji Sobel.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era digital saat ini dengan kecanggihan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan, kualitas sumber daya manusia berusaha untuk ditingkatkan dengan dukungan kinerja untuk membentuk fondasi karakter individu. Perkembangan saat ini di dunia usaha seakan-akan meningkat dan mengacu ke persaingan yang membutuhkan tenaga kerja berkompeten. Ketika perusahaan mempunyai tenaga kerja kompeten akan membuat meningkatnya kinerja perusahaan, kemampuan soft skill juga dapat meningkatkan performa organisasi saat karyawan menuangkan inovasi. Apalagi sebagai dosen harus bisa menjadi pembimbing bagi mahasiswa, sehingga proses pembelajaran menyesuaikan dengan pola metode millennial.

Penyesuaian teknologi dan gaya mengajar menjadi hal krusial yang harus dibenahi dalam menghadapi mahasiswa di era sekarang. Dosen-dosen harus dinilai lebih inovatif di bidang teknologi, memiliki idealisme, semangat yang tinggi, inovasi, dan kreatifitas. Di era millennial membuat dosen bisa melakukan bahkan menerapkan pembelajaran yang lebih modern sehingga mahasiswa mendapatkan pengetahuan yang lebih luas karena dosen tersebut sudah menguasai zaman terkini seperti penggunaan internet yang bisa memperluas penjelasan materi dosen dan pengetahuan yang lebih berkembang.

Tetapi banyak dosen yang tidak mengerti atau paham tentang teknologi bahkan jika paham tidak dapat mengikuti dengan cepat perkembangan teknologi saat ini sehingga dosen sangat memerlukan pelatihan-pelatihan yang bisa mengajarkan apa saja yang harus dilakukan dengan teknologi atau perkembangan teknologi sudah sampai mana agar dosen tidak telat dalam menerapkan kecanggihan teknologi. Pelatihan soft skill sangat penting untuk para dosen mengembangkan cara mengajar dan menambah pengetahuan materi lebih luas dengan adanya internet. Stringfellow (2006) mengemukakan bahwa *soft skill* untuk organisasi bisnis sangat memiliki kepentingan saat menghadapi persaingan bisnis yang dikenal dengan sebutan *core competence*. Sehingga diperlukan pelatihan soft skill untuk mempengaruhi kebiasaan berbicara, berfikir, dan berperilaku. Seperti yang kita ketahui bahwa saat ini di semua negara sedang dihadapi dengan pandemic Covid-19 yang membuat ekonomi dunia merosot dan terjadi PHK di mana-mana karena perputaran ekonomi tidak berjalan lagi.

Maka dari itu sebagai pekerja atau karyawan harus bisa memiliki kemampuan soft skill yang dapat menolong perusahaan agar tidak mengalami kerugian dan bisa berdiskusi secara kelompok yang akan memicu adanya inovasi terbaru untuk menghadapi pandemi saat ini. *Soft skill* sangat penting untuk kemajuan dan kesuksesan sebuah organisasi, jika karyawan tidak bisa melakukan atau tidak memiliki *soft skill* akan membuat banyak kerugian di organisasi. Kemampuan yang ada dalam diri seperti *soft skill* sangat diperlukan karena berperan penting untuk bisa bekerja sama di dalam kelompok demi meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan karyawan (Katzenbach & Smith, 1993; West,

Borrill, & Unsworth, 1998). Inovasi sebagai penerapan yang berhasil dari gagasan kreatif dalam perusahaan (Amabile et al, 1997).

Inovasi merupakan sebuah mekanisme untuk beradaptasi di lingkungan yang dinamis, sehingga kenapa *soft skill* diperlukan dalam sebuah organisasi yaitu karena inovasi dan solusi kreatif akan ada ketika karyawan menuangkan pikiran atau ide-ide yang mereka miliki. Menurut Qi & Chau (2018) *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation*. Artinya adalah semakin baik *soft skills* yang dikuasai seseorang, maka semakin positif pembentukan dan pengembangan *learning innovation* di organisasi. Pengaruh *soft skill* terhadap perilaku *learning innovation* tidak signifikan (Abdillah & Hartono, 2014). Kerjasama tim juga di perlukan untuk mendapatkan inovasi yang terbaik seperti yang dikatakan oleh Johnson dan Johnson (1999) dalam Rhee et al., (2013) apabila seorang bekerja sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama maka akan lebih tercapai tujuannya daripada mereka bekerja sendiri.

Pelatihan *soft skill* akan memberi dampak yang sangat baik kepada para karyawan guna mendukung pekerjaan dan menghadapi tantangan kerja, karena dengan pelatihan kesenjangan kemampuan dan ketrampilan yang diharapkan dengan yang ada bisa diminimalkan, dengan pelatihan *soft skill* karyawan akan dikembangkan kemampuan manajemen diri, kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi dan berbagai ketrampilan-ketrampilan lain yang penting bagi karyawan dalam pekerjaan dan memasuki dunia bisnis (Becker, 1994). Setiap organisasi memiliki beberapa unsur yang penting seperti sumber daya manusia karena dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia organisasi akan berjalan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain mencapai tujuan, organisasi harus memiliki inovasi baru agar tidak kalah saing dengan organisasi lainnya. Karena inovasi sangat penting untuk mengalahkan pesaing yang ketat, dan organisasi harus bisa mengembangkan kreativitas para karyawan agar dapat berkarya semaksimal mungkin. Cara terbaik adalah dengan cara memberikan pelatihan *soft skill* agar keterampilan yang di butuhkan dalam organisasi seperti komunikasi, kerja tim, memberikan ide, dan sebagainya dapat memajukan organisasi agar mendapatkan hasil yang baik.

Amabile (1997) mengatakan bahwa inovasi sebagai penerapan yang berhasil dari gagasan kreatif dalam perusahaan. Inovasi merupakan sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan penilaian serta ide-ide yang baru dan menawarkan produk yang inovatif. Menurut Prakosa (2005) inovasi adalah suatu mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Oleh sebab itu perusahaan dituntut harus bisa mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan-gagasan baru yang inovatif serta peningkatan pelayanan. Dua konsep yang diajukan adalah keinovativan dan kapasitas berinovasi.

Keinovativan adalah pikiran tentang keterbukaan secara luas untuk gagasan, proses/produk baru secara berhasil. (Lahope *et al.*, 2014). Kerjasama tim yang baik adalah komunikasi yang efektif dan menghilangkan ego individu, yang mana kedua hal tersebut tergantung pada bagaimana karakteristik kepribadian yang mereka punya (Nugraheni dan Christiono, 2011). Kerjasama dalam tim

merupakan interaksi dua orang atau lebih yang saling berkomunikasi, bekerjasama dan memiliki kepercayaan antar anggota karyawan. Sehingga organisasi harus bisa memperdayakan dengan baik agar karyawannya bisa mencapai tujuan organisasi dan dapat memberikan keuntungan.

Menurut Manzoor *et al.*, (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2010: 109) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yaitu kumpulan individu atau kelompok yang saling bergantung, berinteraksi, dan bekerjasama untuk mendapatkan perubahan baik pribadi maupun organisasi. Pendidikan saat ini menjadi semakin terbuka akibat pesatnya perkembangan sistem informasi dan juga komunikasi karena dukungan iptek yang sudah menglobal. Sehingga, untuk di masa yang akan datang dunia pendidikan harus bisa menghadapi tantangan besar karena untuk mempertahankan hasil prestasi yang telah di capai dan melakukan perubahan untuk menyesuaikan sistem yang mendukung proses pendidikan yang lebih baik.

Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) merupakan *World Class Islamic University* serta perguruan tinggi Islam swasta yang memiliki akreditasi “A” dan merupakan Universitas tertua dan terbesar yang ada di Semarang, Jawa Tengah yang mampu memadukan antara kebutuhan dunia dan akhirat secara bersama-sama. Memiliki akreditasi yang baik membuat UNISSULA harus bisa

bersaing menghadapi Universitas swasta lainnya bahkan Universitas Negeri sekalipun, karena perkembangan teknologi yang semakin modern membuat UNISSULA harus memiliki fasilitas canggih untuk sarana pendidikan. Hal ini mengacu pada seorang dosen (karyawan) yang harus bisa bekerja dengan profesional dan memiliki kemampuan *soft skill* yang baik sehingga dapat bekerjasama di dalam sebuah tim dan menciptakan inovasi terbaru untuk membangun organisasi. *Soft skill* yang bagus dapat berpengaruh positif untuk organisasi, sehingga *soft skill* sangat penting untuk dosen agar dapat menciptakan inovasi baru.

Kemampuan bekerja sama di dalam kelompok juga di perlukan agar ketika melakukan pekerjaan tersebut menjadi lebih efektif dan efisien (Muharlisiani *et al.*, 2018). Kinerja inovasi menurut Darling-Hammond, L. & Goodwin (2004:7-12), merupakan kinerja yang ditandai dengan implementasi hal-hal baru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Inovasi dan sikap dari seorang pendidik sangat diperlukan dan menentukan bagi keberhasilan adopsi dan implementasi inovasi pendidikan. Sedangkan Gaynor menyebut inovasi sebagai suatu gabungan antara proses penemuan (*invention*) dan eksploitasi (*exploitation*). Sehingga dapat dikatakan bahwa inovasi merupakan implementasi dalam hal-hal baru yang merupakan suatu gabungan antara proses invention dan exploitation.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan riset gap maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana cara meningkatkan *Learning Innovation* melalui *Spiritual Soft Skill Training* dan *Cooperative Learning Skill*”.

Kemudian pertanyaan penelitian yang akan muncul sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *spiritual soft skill training* terhadap *cooperative learning skill*?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual soft skill training* terhadap *learning inovation*?
3. Bagaimana pengaruh *cooperative learning skill* terhadap *learning inovation*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual soft skill training* terhadap *learning inovation* dan *cooperative learning skill*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *cooperative learning skill* terhadap *learning inovation*.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *learning inovation* terhadap *spiritual soft skill training*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang mencakup tiga aspek:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian di harap akan memperluas pengetahuan dalam bidang *learning inovasion*, *cooperative learning skill*, dan *spiritual soft skill training*.

2. Manfaat Praktis bagi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Sebagai referensi atau bahan pengambilan keputusan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang khususnya dalam meningkatkan *learning inovasion*.

3. Manfaat Untuk Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperluas pengetahuan bagi peneliti, dan peneliti juga dapat memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan dan pengaruh disiplin kerja sebagai mediasi untuk variabel motivasi intrinsik dan komitmen guna meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Spiritual Soft Skill Training*

Soft skill didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis (Mahasneh & Thabet, 2015). Banyak perusahaan yang mengeluh akibat karyawannya belum cukup memiliki *soft skill* yang mumpuni (Taylor, 2016). Akibatnya karyawan disarankan harus memiliki *soft skill*, karena sangat dibutuhkan didalam dunia kerja, kemampuan *soft skill* ini dapat membantu individu dalam menerapkan pengetahuan yang di dapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat John (2009) yang mengatakn bahwa *soft skill* dibutuhkan pada semua level dan bidang pekerjaan.

Agar *soft skill* karyawan di dalam sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melakukan pelatihan *soft skill* secara terus-menerus. Untuk bisa bersaing pada dunia bisnis, seseorang perlu memiliki soft skill sehingga *soft skill* ini lah yang bisa mempertahankan seorang karyawan dalam pekerjaannya. *Soft skill* mencakup kompetensi yang berupa kesadaran diri, sikap seseorang dalam mengelola karir, menangani kritik dan tidak mengambil kritik secara pribadi, mengambil risiko, bergaul dengan orang lain, dll (Alboher dan Marci, 2008).

Kemampuan inilah yang akan menjadi pertimbangan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, pelatihan-pelatihan dilakukan agar semua karyawan yang bekerja bisa memberikan *feedback* pada kemajuan dan kesuksesan perusahaan nantinya. Sebagian besar pemberi kerja saat ini mengharapkan pekerja untuk menunjukkan dan unggul dalam banyak keterampilan korporasi seperti kerja tim dan pengembangan kelompok (Rothwell,1998). Mengembangkan kemampuan aspek soft skill sangat menunjang dalam kesuksesan dan keunggulan sumber daya manusia terutama dalam era persaingan kerja di era globalisasi saat ini. Kompetensi soft skill merupakan kemampuan non-teknis terkait dengan karakteristik kepribadian setiap insan. Kompetensi tersebut teraplikasikan dalam perilaku individu dalam berhubungan dengan sosial di sekitarnya, keterampilan berbahasa yang digunakan dalam berkomunikasi, maupun berbagai sifat positif lainnya yang mendukung perilaku optimis dirinya. Selain itu, bagi individu yang memiliki kemampuan soft skill yang baik, akan mendukung perkembangan dan kemampuan komunikasi, pengelolaan emosional, berbahasa, kerja team, beretika dan bermoral, sopan dan santun, serta religious yang baik (Badaruddin, 2019)

Spiritual soft skill yang diajarkan oleh Allah SWT melalui Al-Qur'an dan Nabi SAW melalui hadist dan menciptakan sesuatu yang diluar dugaan dan diluar jangkauan manusia. Rasulullah Muhammad SAW merupakan sosok yang dapat ditiru bagaimana bertingkah laku terhadap dirinya sendiri, bagaimana bertindak dalam rumah tangga, pada anak-istri, dan orang dewasa. Rasulullah SAW adalah sosok yang memiliki ciri fathonah, amanah, siddik, dan tabligh. Kalau kita kembali kepada Al-

Qur'an surat Al-Hadid ayat empat, Allah berfirman yang artinya “Dan dia bersama kamu di mana saja kamu berada.” (Al-Hadid:4). Ayat ini menerangkan bahwa siapakah yang menjadi tolak ukur tempat belajar *soft skill*? Jawabannya adalah Nabi Muhammad SAW yang memberikan suri tauladan bagi seluruh umat manusia. Ada empat cara inilah yang dilakukan Rasulullah dalam mengembangkan *soft skill* yaitu:

1. Rasulullah dalam mendidik (mengajar di setiap kesempatan yang tepat, mengajar di setiap tempat yang tepat, mengajar berbagai kalangan).
2. Rasulullah dalam berkomunikasi (menyentuh lawan bicara mendekat, memandang lawan bicara, memanggil lawan bicara dengan namanya, julukan atau gelar, jelas atau pelan ketika berbicara, menggunakan isyarat).
3. Rasulullah dalam bersikap diri (rendah hati, lemah lembut, mendahulukan orang fasir dan miskin).
4. Rasulullah dalam motivasi (anjuran Rasulullah untuk mempelajari yang mudah dari Al-Qur'an, memotivasi orang lemah bacaannya untuk melanjutkan belajarnya).

Indikator untuk alat ukur *spiritual soft skill training* pada penelitian ini didasarkan pada studi oleh Sofyan (2006) antara lain:

1. Pelatihan komunikasi islami
2. Pelatihan pemahaman makna Al-Quran
3. Pelatihan pemahaman makna Al-Hadist
4. Pelatihan membentuk pribadi islami

5. Pelatihan pemecahan masalah secara islami

Salah satu alasan kenapa *soft skill* penting yaitu karena pasar kerja saat ini yang menjadi semakin kompetitif makanya karyawan dilihat dari segi kemampuan *soft skill* yang dimiliki seorang karyawan yang dapat menjadi salah satu penunjang kemajuan perusahaan. Keterampilan komunikasilah yang sangat berharga bahkan harus dimiliki karyawan tetapi di dampingi dengan sifat yang positif seperti kejujuran, kesopanan, dan ketepatan waktu. *Soft skill* bisa kita dapatkan dengan mengikuti pelatihan seperti kelas bahasa, keterampilan presentasi, manajemen budaya dan lainnya. Tetapi dengan mengikuti pelatihan terkadang tidak menjamin karyawan berhasil meningkatkan kemampuan *soft skill* nya, makanya perusahaan harus cerdas dalam memilih pelatihan yang benar.

Menurut (Susanto, 2012), 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara ia membawa diri atau mengelola emosinya di tempat kerja. *Soft skill* banyak sekali manfaatnya yaitu seperti pengembangan karir serta etika profesional. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dapat membangun hubungan antara kinerja karyawan dan kinerja organisasi, karena karyawan termotivasi melalui pelatihan dan terjadi perbaikan berkelanjutan pada perusahaan, setiap individu dalam tim kerja semakin efektif bekerja pada perusahaan (Tharenou,2001). Sedangkan menurut penelitian Siti Khotijah (2019) *soft skill* memiliki hambatan saat anggotanya pasif ketika bekerjasama dalam sebuah tim.

Komunikasi dan hubungan yang dibentuk memiliki empat factor (Resheke, 2001) yakni (1) komunikasi secara terbuka di mana setiap individu dapat sebagai

penyedia atau bagian dari suatu informasi di perusahaan yang dapat dipercaya, (2) pengambilan keputusan yang melibatkan para karyawan, (3) berbagi informasi mengenai kondisi aktual perusahaan, dan yang ke (4) sebagai wadah yang baik untuk berbagi persepsi dan perasaan atau senasib sepenanggungan. Dalam dunia kerja, *soft skill* sangat berpengaruh terhadap teamwork dan prestasi kinerja karyawan. Keberhasilan adalah buah dari kebersamaan, keberhasilan menyelesaikan tugas kelompok bisa dilakukan karena adanya *soft skill* yang baik. Pengembangan *soft skill* harus sengaja di program dan pencapaiannya pun terstruktur targetnya dalam sasaran pembelajaran. Karena kemampuan *soft skill* mengandung unsur-unsur yang sangat urgent bagi setiap individu, yakni wajib dimiliki, dan yang seharusnya setiap individu memilikinya. Sehingga pengembangannya pun harus terencana, terstruktur, teratur dan terevaluasi terutama dalam pengembangan kompetensi siswa berkualitas agar menjadi pribadi paripurna yang memberikan kebermanfaatannya baik bagi diri pribadi terlebih bagi lingkungannya sesuai yang telah diamanatkan.

2.1.2 *Cooperative Learning Skill* جامعة سلطان أبي جعفر

Cooperative learning skill merupakan bentuk pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas (Adesola et al., 2013). Sehingga bisa dikatakan bahwa kerja tim dapat berguna ketika bekerja di perusahaan, selain untuk menyelesaikan tugas *cooperative learning skill* juga bisa membuat karyawan menjadi bertanggung jawab atas hasil yang telah didapat. Seperti yang dikatakan oleh Devina (2018) yaitu *cooperative learning skill* adalah beberapa orang yang saling bergantung pada tugas dan bertanggungjawab

untuk hasil yang telah didapatkan. Interaksi dari individu ke individu lainnya akan membentuk suatu kelompok atau bisa disebut dengan group kerja di perusahaan, sedangkan kelompok kerja yang memiliki keahlian disebut dengan istilah *cooperative learning skill* (Nelson & Tonk, 2007). Sedangkan menurut Colquitt dkk (2013:382) mengatakan bahwa, *“team process is term that reflect the different type of communication, activities, and interactions that occur within teams that contribute to their ultimate and goals”*. Proses tim adalah istilah yang mencerminkan jenis komunikasi, kegiatan, dan interaksi yang terjadi dalam tim yang berkontribusi terhadap akhir dan tujuan mereka.

Pembelajaran kooperatif merupakan pembelajaran dengan kelompok-kelompok kecil (4-6 orang) yang memungkinkan karyawan berdiskusi, berinteraksi, memecahkan masalah, dan melaksanakan kewajiban dalam kelompok sesuai tugas masing-masing untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dikatakan oleh Ozkan (2010:504) bahwa *“Cooperative learning skill covers learning methods in which people work in small groups (generally 4-6 people)”*.

Lebih lanjut, Woods & Chen (2010:1) berpendapat bahwa *“Cooperative learning skill is an instructional in which people work together toward a common goal”*. Pengembangan tim kerja yaitu berawal dari pembentukan tim yang mempunyai kombinasi orang-orang dengan keahlian yang tepat dan bersedia bekerja sama dengan orang lain sebagai suatu tim kerja Dufrene & Lehman (2002). Jadi, kerja sama di dalam sebuah tim sangat diperlukan di organisasi atau perusahaan

supaya kumpulan individu tersebut dapat saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain.

Adapun alasan-alasan diperlukannya kerja sama kelompok adalah:

1. Hasil kerja kelompok dapat memberikan hasil yang lebih banyak.
2. Kerja sama kelompok memberikan semangat, kepuasan dan kebahagiaan bagi para anggota kelompok.
3. Kemampuan perorangan dalam bekerja sama kelompok dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling membantu antar anggota kelompok. Dalam membangun kerjasama diperlukannya keterbukaan atau transparansi dan untuk menciptakan keterbukaan diperlukannya kemauan dan kemampuan setiap anggota untuk berkomunikasi. Karena berkomunikasi tidak hanya sekedar berbicara, tetapi bagaimana seseorang atau komunikator mampu untuk mengeluarkan pendapat atau jalan pikirannya kepada orang lain, sehingga orang lain mau dan mampu menerima pendapatnya. Beberapa dimensi yang digunakan sebagai indikator untuk alat ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada penelitian ini menurut Organ (Sharma et al., (2012) sebagai berikut:

1. Tujuan yang jelas
2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi

3. Pengambilan keputusan kooperatif
4. Suasana kepercayaan
5. Rasa memiliki
6. Keterampilan mendengarkan yang baik
7. Partisipasi semua anggota.

Jika setiap anggota tim atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan memahami pentingnya sebuah kerja sama, maka hubungan kerja antar bagian atau unit kerja akan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga program-program yang sudah direncanakan mudah tercapai. Menurut Doby Sumantri, agar kerjasama bisa terjalin dengan baik perlu adanya beberapa tahapan kesamaan seperti kesamaan tempat, kesamaan pikiran, kesamaan perasaan, dan kesamaan jiwa. Kerja sama di dalam sebuah kelompok organisasi atau perusahaan dapat terwujud dengan adanya pembinaan hubungan kerja, baik kerjs antar anggota organisasi atau perusahaan maupun antara pimpinan dengan bawahannya atau anggota lainnya.

Dalam membangun kerjasama tim diperlukan keterbukaan atau transparansi sehingga untuk menciptakan keterbukaan diperlukan kemauan dan kemampuan setiap anggota untuk berkomunikasi. Jadi, jika setiap anggota tim dalam sebuah orgnsisasi atau perusahaan memahami pentingnya sebuah kerjasama, maka hubungan kerja antar bagian atau unit kerja akan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga program-program yang sudah direncanakan mulai tercapai. Dari beberapa konsep tentang kerja tim, sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerja

tim merupakan proses kerjasama untuk mencapai tujuan yang mendorong dalam penyelesaian tugas.

2.1.3 *Learning Innovation*

Menurut Robbins dan Coulter (1999) inovasi adalah proses mengambil gagasan yang kreatif dan mengubahnya menjadi produk, jasa, atau metode operasi yang bermanfaat. Sedangkan menurut Zimmerer dan Scarborough (2008), inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk meningkatkan atau memperkaya kehidupan orang-orang. Jadi, dapat dikatakan bahwa inovasi yaitu sesuatu yang sudah ada sebelumnya, kemudian diberikan nilai tambah sehingga menjadi peluang untuk memajukan sebuah organisasi dengan cara terbaru. Dengan kata lain bahwa inovasi yaitu memodifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terus menerus serta pengembangan untuk kebutuhan tertentu.

Banyak organisasi yang tidak rela ketika model bisnisnya yang saat itu sedang berjalan dirusak oleh proyek inovasi yang sedang direncanakan, pendapatan semacam ini yang fokusnya pada pendapatan dan posisi saing sekarang cenderung membuat ide yang tidak mendukung. Seharusnya yaitu memberi perlindungan secara selektif karena learning inovasi yang dijalankan kadang-kadang bisa jadi mendorong masa depan perusahaan. Kegiatan ini bisa disamakan dengan melindungi proyek inovasi yang sedang diawal masa pertumbuhannya. Inovasi yaitu merupakan hasil dari proses berpikir akan suatu hal atau suatu masalah di dalam sebuah fenomena untuk ditemukan suatu formula yang dapat menjawab permasalahan tersebut. Permasalahan terkadang bisa dialami oleh banyak orang dan juga bisa berdampak besar.

Permasalahan yang terjadi bisa karena kelangkaan, keterbatasan pengelolaan, kebutuhan baru, peningkatan jumlah populasi, ketidakpastian, dan efisiensi waktu. Sehingga masalah-masalah yang terjadi tadi dapat menjadi sebuah inspirasi dari inovasi.

Dimensi yang digunakan sebagai indikator untuk alat ukur learning innovation pada penelitian ini menurut Messmann (2012) adalah sebagai berikut:

1. *Idea Exploration* (pemikiran eksplorasi)
2. *Idea Generation* (pemikiran berkelanjutan)
3. *Idea Championing* (pemikiran yang berhasil)
4. *Idea Implementation* (pelaksanaan pemikiran)

Teori inovasi sering kali menekankan bahwa inovasi lebih luas dari kreativitas dan di dalamnya termasuk implementasi dari ide-ide yang dibuat. Awal dari proses inovasi sering kali ditentukan oleh kesempatan, menemukan sebuah peluang, masalah yang muncul atau teka-teki yang perlu dipecahkan. Ekplorasi peluang termasuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan atau proses pengiriman saat ini atau mencoba untuk memikirkan proses kerja. Kemudian ada proses untuk mengkomunikasikan ide tersebut kepada orang lain. Jika ide tersebut dapat dilaksanakan dan disetujui maka tahap persiapan implementasi bisa dilakukan.

Prinsip-prinsip inovasi ada dua, yaitu prinsip keharusan dan prinsip larangan. Mengembangkan cara berpikir inovatif, dapat dilakukan dengan cara membiasakan

memiliki mimpi, memperkaya sumber ide, menerima perbedaan dan perubahan, menumbuhkan sikap empati, dan menerapkan kemampuan inovatif. Dalam bahasan ini inovasi dapat dikatakan sebagai suatu yang benar-benar baru atas dasar pemikiran atau pandangan orang yang mengatakan bahwa ide gagasan, atau tindakan tersebut merupakan hal yang baru.

Kepribadian proaktif merupakan faktor utama yang memprediksi perilaku kerja inovatif pada karyawan (Pons, Ramon, & Ramon, 2016). Proses inovatif dimulai dari adanya masalah atau tantangan di dalam sebuah organisasi yang sedang di hadapi, kemudian berfikir untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk mengatasi masalah atau tantangan yang ada, dengan melakukan uji coba dan hasil pemikiran tersebut menyempurnakan hasil uji coba, mewujudkan hasil inovasi, dan memperbanyak hasil inovasi. Inovasi sangat penting di dalam pengembangan sebuah perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan atau organisasi tidak boleh berhenti untuk melakukan inovasi. Inovasi dapat dilakukan dengan cara memadukan pengetahuan dan kreativitas yang ada dalam perusahaan dan didukung dengan fasilitas yang tersedia di perusahaan tersebut.

Perusahaan membutuhkan inovasi yang berkelanjutan dan untuk mencapainya, perusahaan tersebut harus bisa memiliki satu set keyakinan dan pemahaman organisasi yang luas (Simpson *et al.*, 2006). Organisasi atau perusahaan yang sukses adalah yang memiliki kemampuan untuk menyerap inovasi ke dalam budaya dan proses dalam sebuah organisasi (Dobni, 2008). Sehingga dapat dikatakan

bahwa perusahaan yang memiliki pemahaman yang luas, satu set keyakinan dan kemampuan untuk menyerap inovasi adalah kunci untuk membuat perusahaan sukses yang dimana semua dapat dilakukan dengan dorongan dari ide-ide yang dimiliki (Wardono, 2014).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Hubungan Antara *Spiritual Soft Skill Training* dan *Cooperative Learning Skill*

Soft skill bisa dikatakan bahwa memiliki keterkaitan dengan kerja tim, karena kemampuan ini harus bisa mencirikan hubungan seseorang dengan orang lain dengan baik dan bisa berkomunikasi bahkan berdiskusi secara lancar. Sehingga kerja tim ini bisa melihat karyawan mana yang bisa dalam menyampaikan pendapat dengan benar, ketika karyawan memiliki *soft skill* yang sangat bagus maka kerja tim akan meningkat. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dapat memecahkan masalah, keterampilan interpersonal, dan kerja tim merupakan kategori *soft skill* yang telah teruji secara empiris dan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *spiritual soft skill* terhadap *cooperative learning skill*. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengajukan hipotesis sebagai berikut : (Windiarso et al., 2017)

H₁: *Spiritual Soft Skill Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cooperative Learning Skill*

2.2.2 Hubungan Antara *Spiritual Soft Skill Training* terhadap *Learning Innovation*

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan beberapa faktor terkait munculnya perilaku kerja inovatif. Patterson, Kerrin, dan Gatto-Roisad (2009) membagikan faktor yang terkait dengan perilaku kerja inovatif menjadi dua yaitu factor personal yang berasal dari dalam diri individu, dan faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Adapun aspek yang termasuk dalam faktor internal yaitu kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi, dan mood. Dengan kata lain, untuk dapat melakukan perilaku inovatif dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam pelaksanaannya.

Di era industri 4.0 saat ini dibutuhkan *lecturer learning innovation* sebagai keunggulan kompetitif (Hamada, 2019). Kemampuan inovasi diakui sebagai salah satu sumber daya internal paling penting yang dapat menghasilkan kinerja lembaga pendidikan yang unggul (Huesig & Endres, 2019). Inovasi merupakan aspek penting dari pendidikan yang berkualitas (Klaeijnsen, Vermuelen, & Martens, 2017). Jadi, dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *spiritual soft skill training terhadap learning innovation*. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation*

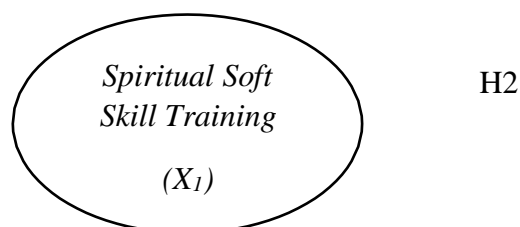
2.2.3 Hubungan Antara *Cooperative Learning Skill* terhadap *Learning Innovation*

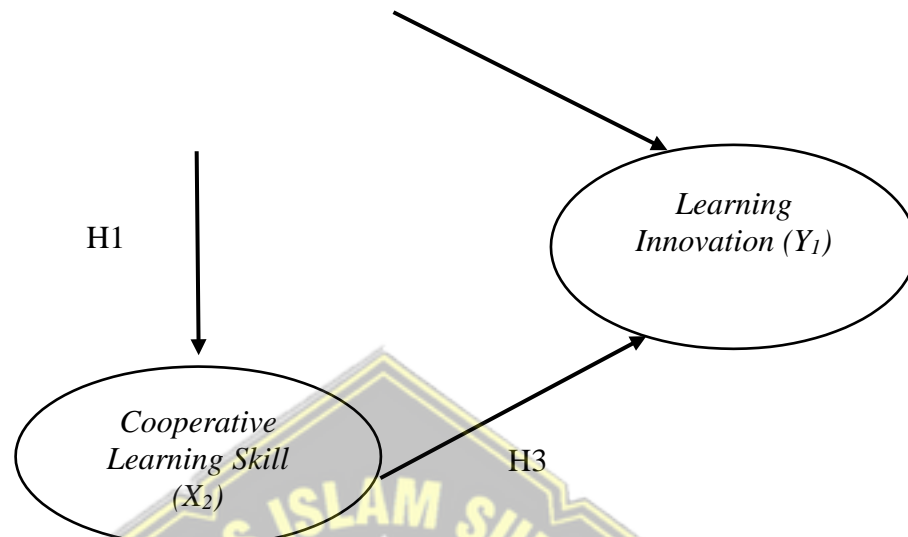
Dengan menggunakan metode *cooperative learning skill*, kemajuan organisasi akan lebih efektif dan berjalan sesuai dengan fitrah karyawan sebagai makhluk sosial yaitu makhluk yang tidak bisa berdiri sendiri, namun membutuhkan kerjasama dengan orang lain untuk mempelajari gagasan, memecahkan masalah dan menerapkan apa yang mereka pelajari. Sehingga saat kerja sama tim membaik, *learning innovation* diperkirakan akan meningkat juga. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *cooperative learning skill* terhadap learning innovation. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Cooperative learning skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation*

2.3 Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka dapat disajikan model empirik yang digunakan peneliti terdapat tiga variabel yang terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Dalam model empirik tersebut, peneliti tertarik untuk mencari hubungan atau pengaruh antara *spiritual soft skill training* dan *cooperative learning skill* terhadap *learning innovation*. Maka model empirik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





2.3.1 *Spiritual Soft skill Training (X₁)*

Gambar 2. 1

Model Empirik Penelitian

Variabel *spiritual soft skill training* dilakukan untuk meningkatkan inovasi pada karyawan dan perusahaan melalui aktivitas kerja tim saat bekerja. Pelatihan *soft skill* merupakan kemampuan, keterampilan, semua yang berhubungan dengan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan karena kemampuan ini bisa diterapkan saat bekerja dan sangat membantu.

2.3.2 *Cooperative Learning Skill (X₂)*

Variabel *cooperative learning skill* dilakukan untuk mendukung dan menunjang karyawan dalam meningkatkan kemampuan untuk berinovasi karena kerja tim sangat membantu karyawan untuk mengembangkan ide-ide yang ada. Dengan adanya pelatihan *soft skill* untuk karyawan, maka akan memperluas pengetahuan dan pemikiran mengenai inovasi yang baik sebagai bentuk peningkatan kemampuan individu dalam memajukan perusahaan.

2.3.3 *Learning Innovation (Y₁)*

Variabel *learning innovation* dilakukan untuk mendorong kemajuan perusahaan. Dengan adanya kemampuan *soft skill* yang dimiliki karyawan, maka akan memudahkan saat bekerja dalam sebuah tim untuk menghasilkan ide-ide atau inovasi baru. Kemampuan inovasi merupakan faktor penting bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan, namun apabila kemampuan inovasi tidak dilakukan secara terus menerus akan terjadi kalah bersaing dengan kompetitor lainnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud memperkuat hipotesis atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu penelitian bersifat menjelaskan dengan menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Singarimbun, 1995). Dalam penelitian ini akan membuktikan hubungan kausal antara variabel-variabel yaitu *spiritual soft skill training*, *cooperative learning skill*, dan *learning innovation*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari beberapa kemungkinan yang terdiri dari obyek atau subyek yang mana mereka menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk menginterpretasikan variable-

variabel penelitian. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 327 orang.



Kriteria yang menjadi sasaran adalah:

1. Karyawan tetap
2. Masa kerja lebih dari 5 tahun
3. Gender pria/wanita
4. Usia diatas 30 tahun

3.22 Sampel

Sampel ialah simpulan yang ditarik dari beberapa populasi dan bisa digeneralisasi pada keseluruhan populasi. Tujuan pengambilan sampel guna mewakili populasi (Bungin, 2005). Sedangkan menurut (Rakhmat, 2002:78) sampel adalah “bagian yang diamati”. Sampel diambil dengan menggunakan teknik cluster sampling. Dari 11 Fakultas yang ada di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dipilih setiap Fakultas tersebut untuk mendapatkan perwakilan sampel. Dari 11 Fakultas di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ada 327 Dosen. Lalu penulis menggunakan rumus perhitungan Slovin untuk pengambilan sampel.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{327}{1 + 327 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{327}{1 + 327 (0,01)} = \frac{327}{4,27} = 76,5807 \approx 78$$

Setelah melakukan perhitungan dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 78 responden.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan untuk melakukan penelitian baik kualitatif maupun kuantitatif diambil dari beberapa sumber data. Sumber data dalam penelitian tergolong menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sebuah sumber data yang telah dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang sedang diteliti (S. Nasution, 2009). Sumber data yaitu berasal dari responden yang akan dijadikan sebagai objek penelitian dan sarana untuk mendapatkan informasi atau data. Sehingga data primer didapatkan dan digali menggunakan kuesioner dengan cara mensurvei yang berkaitan mengenai variabel-variabel penelitian meliputi *spiritual soft skill training*, *cooperative learning skill*, dan *learning innovation*.

3.3.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu dengan memberikan data kepada peneliti, peneliti mencari data melalui orang lain ataupun melalui dokumen (Sugiyono, 2005). Data sekunder ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur dari buku, artikel ilmiah atau jurnal dan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan sebuah data sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Disini peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini survey dapat dilakukan dengan teknik pengumpulan data menggunakan sistem dengan cara menyebar susunan pertanyaan maupun pernyataan pada responden dengan tujuan responden menanggapi daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Penyebaran kuesioner ada dua yaitu kuesioner tertutup dan terbuka. Dimana untuk penelitian kali ini digunakan metode penelitian tertutup, sehingga responden hanya dapat memilih jawaban alternatif saja. Karena ada wabah Covid-19 yang melanda dunia termasuk Indonesia, sehingga penelitian ini memilih opsi penyebaran kuesioner secara online dengan menggunakan google form untuk menghindari penularan Covid-19.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala liker. Skala likert didefinisikan sebagai skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala (1-5).

3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional dan indikator pengukuran dari tiga variabel yang dianalisis dijelaskan pada tabel sebagai berikut

Tabel 3. 1
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Studi

No.	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1.	<i>Learning Innovation</i> Adalah kemampuan untuk menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk meningkatkan atau memperkaya kehidupan orang-orang.	1. <i>Idea Exploration</i> (pemikiran eksplorasi) 2. <i>Idea Generation</i> (pemikiran berkelanjutan) 3. <i>Idea Championing</i> (pemikiran yang berhasil) 4. <i>Idea Implementation</i> (pelaksanaan pemikiran) Sumber : (Messmann, 2012)	Skala Likert Point 1-5 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-Ragu 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
2.	<i>Cooperative Learning Skill</i> Adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh.	1. Tujuan Yang Jelas 2. Terbuka Dan Jujur Dalam Komunikasi 3. Pengambilan Keputusan Kooperatif 4. Suasana Kepercayaan 5. Rasa Memiliki 6. Keterampilan Mendengarkan Yang Baik 7. Partisipasi Semua Anggota. Sumber: (Sharma et al., (2012)	Skala Likert Point 1-5 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-Ragu 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

3.	<i>Spiritual Soft Skill Training</i> Adalah kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan <i>soft skill</i> dengan berlandaskan nilai-nilai spiritualitas ataugama.	1. Pelatihan komunikasi islami 2. Pelatihan pemahaman makna Al-Quran 3. Pelatihan pemahaman makna Al-Hadist 4. Pelatihan membentuk pribadi islami 5. Pelatihan pemecahan masalah secara islami	Skala Likert Point 1-5 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-Ragu 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
----	---	--	---

Sumber: (Sofyan, 2006)

3.6 Teknik Analisis Data

Salah satu yang terpenting dan menjadi penentu dari sebuah penelitian yaitu teknis analisis yang digunakan. Analisis berfungsi untuk menyimpulkan hasil atau data yang diperoleh saat penelitian nantinya, dan dapat memudahkan peneliti untuk membaca dan memahami data tersebut sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah 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. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data

melalui grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, pesentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini penyajian data menggunakan tabel dan analisis nilai rata-rata (*mean*) yang dinilai responden dengan berdasarkan nilai skala likert.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat di ukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan kriteria:

1. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna melakukan pengujian konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitasnya apabila dipakai sepanjang waktu (Ghozali, 2011). Guna

melihat reliabel ataukah tidak sebuah variabel, dijalankan uji statistik dengan

Cronbach's Alpha, dimana acuan yang dipakai yakni:

1. Apabila nilai *Alpha* $>0,6$ bermakna, pertanyaan dalam pengukuran tersebut *reliable*.
2. Apabila nilai *Alpha* $<0,6$ bermakna, pertanyaan dalam pengukuran tersebut tidak *reliable*.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Secara teoritis diungkapkan bahwa salah satu metode dalam model regresi linier adalah Ordinary Least Square (OLS). Metode OLS digunakan berlandaskan pada sejumlah asumsi tertentu. Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi, pada prinsipnya model regresi linier yang dibuat sebaiknya tidak boleh menyimpang dari asumsi BLUE (Best, Linier, Unbiased, and Estimator). Pengertian lain model regresi yang dibuat harus lolos dari penyimpangan asumsi adanya uji linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis grafik histogram dan *normal probably plot of standardized residual* serta menggunakan analisis statistik non-parametrik.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi, dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* yaitu mengukur variabilitas variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Kriteria pengambilan keputusan model regresi bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai nilai VIF di bawah 10
2. Mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10

Untuk melihat variabel bebas mana saja yang saling berkorelasi adalah dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel bebas. Korelasi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas tidak terdapat multikolinieritas yang serius (Ghozali, 2011).

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas menggunakan scatter plot dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Jika terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur maka mengidentifikasi telah terjadi

heterokedasitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedasitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (fluktuasi) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor.

Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Menurut Sugiyono (2014) ditetapkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$X_2 = b_1X_1 + e$$

$$Y_1 = b_2X_1 + b_3X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = *Learning Innovation* جامعته سلطان أبجوع الإسلامية

X_2 = *Cooperative Learning Skill*

X_1 = *Spiritual Soft Skill Training*

b_i = Nilai koefisien regresi

e = *error term*

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen secara parsial.

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (x) secara parsial atau sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (y). Uji t dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu cara yang pertama dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 5 %.

Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka itu artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang kedua yaitu berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka itu artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $>$ 0,05 maka itu artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

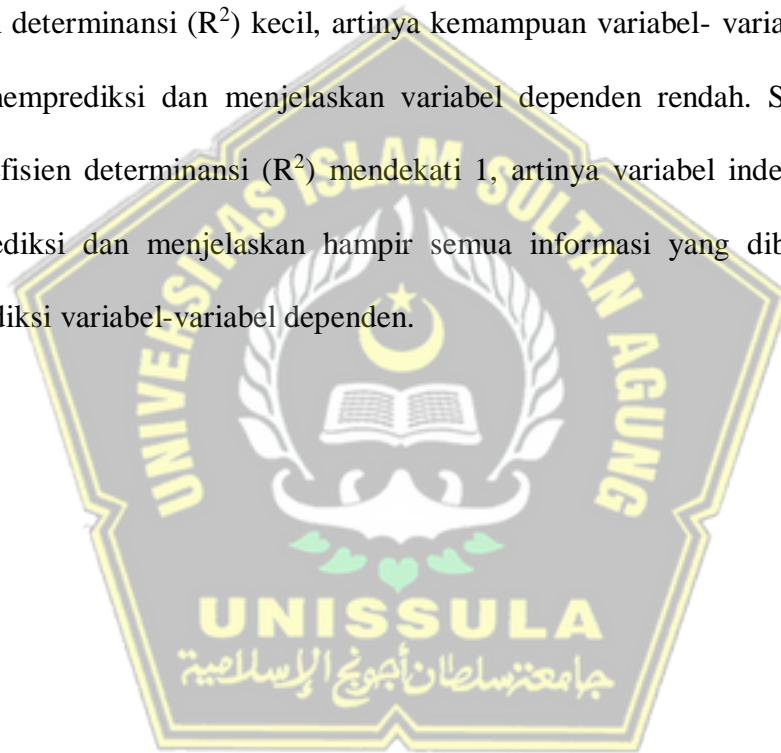
3.10.2 Uji *Goodness of Fit* (Uji F)

Uji *goodness of fit* model regresi yang digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan di dalam penelitian terbukti *fit* (layak) atau tidak digunakan sebagai model regresi studi. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai probabilitas (*p value*) yang terdapat pada tabel anova nilai F dari *output* program

aplikasi SPSS, dimana jika probabilitas (*p value*) < 0,05 maka model regresi termasuk *fit* apabila lebih dari 0,05 maka model regresi terbukti tidak *fit*.

3.103 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai koefisien determinansi (R^2) kecil, artinya kemampuan variabel- variabel independen dalam memprediksi dan menjelaskan variabel dependen rendah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinansi (R^2) mendekati 1, artinya variabel independen mampu memprediksi dan menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Responden

Responden yang dianalisis pada studi ini mencakup dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah sebanyak 78 responden dengan perincian yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Gambaran Umum Responden

No	Perincian Responden	Jumlah	Prosentase
1	Fakultas Tempat Dosen Mengajar		
	Fakultas Ekonomi	19	24 %
	Fakultas Agama Islam	13	17 %
	Fakultas Teknik Sipil	9	12 %
	Fakultas Teknologi Industri	6	8 %
	Fakultas Psikologi	7	9 %
	Fakultas Ilmu Keperawatan	6	8 %
	Fakultas Kedokteran	3	4 %
	Fakultas Kedokteran Gigi	3	4 %
	Fakultas Hukum	10	13 %
	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	2	3 %
2.	Tingkat Pendidikan		
	Strata 2	53	68 %
	Strata 3	23	29 %
	Professor	2	3 %
3.	Lama Masa Bekerja		
	5-10 Tahun	36	46 %
	11-20 Tahun	24	31 %
	21-30 Tahun	16	21 %
	Diatas 30 Tahun	2	3 %
	Jumlah Dosen Keseluruhan	78	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.1 tersebut, diketahui mayoritas dosen yang dianalisis adalah dosen yang mengajar di Fakultas Ekonomi dengan jumlah sebanyak 19 dosen yang artinya dosen Fakultas Ekonomi mampu memberikan nilai respon yang cepat dan positif terhadap kuesioner yang dibagikan peneliti melalui *online broadcasting* sehingga jumlah lembar kuesioner terisi semakin banyak. Selain itu dosen-dosen di Fakultas Ekonomi lebih mudah ditemui dan berada di lingkup fakultas yang sama dengan peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk memperoleh responden studi dibandingkan dengan responden pada fakultas lainnya. Sementara itu minoritas dosen yang dianalisis adalah dosen yang mengajar di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) dengan jumlah sebanyak 2 dosen yang artinya respon dosen FKIP terhadap lembar kuesioner yang disebar oleh peneliti secara *online* masih tergolong lambat sehingga peneliti hanya memperoleh sedikit jumlah responden dari fakultas ini.

Dari segi tingkat pendidikan mayoritas dosen memiliki tingkat pendidikan terakhir strata 2 (S2) yang merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk dapat diterima sebagai dosen pengajar. Ini artinya dari segi pendidikan mayoritas dosen sudah memiliki tingkat kemampuan dan intelektual yang tinggi sehingga dapat memahami beragam isu dan inovasi pembelajaran yang dapat diterapkan di dalam realisasi pengajaran yang dilakukan maupun ketika menyusun makalah penelitian secara individu maupun kelompok. Sementara itu untuk tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari strata 3 (S3) dan juga merupakan gelar tertinggi akademik universitas yaitu professor berjumlah minoritas dengan jumlah 2 dosen. Ini artinya

pengembangan ilmu akademik yang dilakukan oleh dosen pengajar UNISSULA terkait *spiritual soft skill training*, *cooperative learning skill* serta inovasi pembelajaran (*learning innovation*) dapat dilakukan dengan lebih maju dengan adanya dosen bergelar professor sebagai penilai konsep atau gagasan *learning skill* yang dikembangkan pihak universitas.

Dari segi lama masa bekerja, dosen dengan lama masa bekerja antara 5 hingga 10 tahun berjumlah paling banyak yaitu 36 dosen sementara dosen dengan lama masa bekerja lebih dari 30 tahun berjumlah paling sedikit yaitu 2 dosen. Hal ini berarti para dosen sudah memiliki cukup pengalaman dalam bidang pengajaran dan kerja sama tim dalam menentukan kebijakan maupun penerbitan makalah ilmiah yang disusun lebih dari 1 dosen sehingga nilai *cooperative learning skill* yang dimiliki juga semakin tinggi.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel pada studi ini dilakukan melalui deskripsi penilaian rata-rata (*mean*) responden terhadap indikator-indikator variabel dimana penilaian tersebut ditulis dengan menggunakan acuan Skala Likert. Kriteria dari penilaian responden dibagi menjadi tiga antara lain:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 - 3,66 = Sedang

3,67 - 5,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil penialain masing – masing responden terkait indikator variabel yang ditanyakan diperoleh hasil analisis deskriptif sebagai berikut:

4.2.1 *Spiritual Soft Skill Training*

Hasil analisis deskriptif variabel *spiritual soft skill training* dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Analisis Deskriptif *Spiritual Soft Skill Training*

No	Indikator	Jumlah Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Pelatihan komunikasi islami	40	200	33	132	4	12	1	2	0	0	4.44
2.	Pelatihan pemahaman makna Al-Quran	36	180	32	128	9	27	1	2	0	0	4.32
3.	Pelatihan pemahaman makna Al-Hadist	36	180	34	136	7	21	1	2	0	0	4.35
4.	Pelatihan membentuk pribadi islami	42	210	34	136	2	6	0	0	0	0	4.51
5.	Pelatihan pemecahan masalah secara islami	42	210	28	112	7	21	1	2	0	0	4.42
Nilai Rata-Rata Total											4.40	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.2 tersebut, diketahui bahwa nilai rata-rata total dari 5 indikator variabel *spiritual soft skill training* adalah 4,40 sehingga termasuk pada kriteria penilaian tinggi. Nilai ini menjadi indikasi bahwa para dosen menganggap *spiritual soft skill training* atau pelatihan *soft skill* dengan pendekatan spiritual merupakan aspek penting dalam kegiatan pembelajaran dosen dalam rangka mengembangkan nilai *soft skill* yang dimiliki dimana metode pengembangan *soft skill* tersebut didasarkan atas nilai-nilai islami sehingga *soft skill* yang diperoleh mampu memberikan nilai manfaat yang tinggi dari segi peningkatan kepribadian dan

kemampuan diri serta meningkatkan rasa ketaqwaan terhadap Allah SWT. Pelatihan komunikasi islami yang direalisasikan oleh UNISSULA terhadap para dosen sudah dilakukan dengan baik sehingga mampu memberikan peningkatan terhadap nilai *spiritual soft skill* yang dimiliki khususnya mengenai tata cara komunikasi yang sesuai dengan nilai syariat.

Pelatihan pemahaman makna Al-Quran telah direalisasikan secara rutin oleh pihak UNISSULA sebagai pengajaran penting bagi para dosen untuk memberikan kinerjanya secara maksimal terhadap instansi dimana nilai kerja yang dilakukan tidak hanya didasarkan atas materil tetapi juga sebagai amalan ibadah. Pelatihan pemahaman makna Al-Hadist diimplementasikan pihak UNISSULA untuk membentuk nilai akhlaq yang baik sehingga dalam memberikan pengajaran maupun penelitian para dosen bertindak sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab yang dimiliki. Pelatihan membentuk pribadi islami merupakan salah satu tujuan dari UNISSULA sendiri sehingga pelatihan tersebut tidak hanya diterapkan bagi mahasiswa tetapi juga para dosen selaku pengajar dan sebagai teladan bagi mahasiswa. Pelatihan pemecahan masalah secara islami juga turut disertakan di dalam kegiatan pembelajaran khususnya bagi para dosen sehingga dalam memecahkan suatu permasalahan khususnya di dalam organisasi para dosen menerapkan aturan-aturan syariat untuk memperoleh cara penyelesaian masalah terbaik dan sesuai dengan kaidah islami.

Meskipun demikian masih terdapat sebagian kecil dosen yang merasa tidak setuju terhadap pernyataan variabel *spiritual soft skill training* yang tertulis di dalam

lembar kuesioner dimana hal ini terindikasi dari ditemukannya nilai frekuensi jawaban poin 2 atau bermakna tidak setuju pada indikator pelatihan komunikasi islami, pelatihan memahami makna Al-Quran, pelatihan pemahaman makna Al-Hadist dan pelatihan pemecahan masalah secara islami. Ini artinya sebagian dosen masih menganggap bahwa pelatihan - pelatihan tersebut masih belum dilakukan dengan optimal oleh pihak instansi UNISSULA. Penjabaran ini juga mengindikasikan bahwa para dosen tersebut menganggap masih banyak kekurangan dalam kegiatan pelatihan *spiritual soft skill training* baik dari segi agenda pelaksanaan maupun sehingga tanggapan yang diberikan adalah pernyataan ketidaksetujuan.

4.2.2 Cooperative Learning Skill

Hasil analisis deskriptif variabel *cooperative learning skill* dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Analisis Deskriptif Variabel Cooperative Learning Skill

No	Indikator	Jumlah Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Tujuan yang jelas	40	200	37	148	1	3	0	0	0	0	4.50
2.	Terbuka dan jujur dalam berkomunikasi	48	240	29	116	1	3	0	0	0	0	4.60
3.	Pengambilan keputusan kooperatif	35	175	37	148	6	18	0	0	0	0	4.37
4.	Suasana kepercayaan	36	180	40	160	1	3	1	2	0	0	4.42
5.	Rasa memiliki	42	210	27	108	9	27	0	0	0	0	4.42
6.	Ketrampilan mendengarkan yang baik	34	170	33	132	11	33	0	0	0	0	4.29
7.	Partisipasi semua anggota	36	180	31	124	8	24	3	6	0	0	4.28
Nilai Rata-Rata Total											4.41	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.3 tersebut, diketahui bahwa nilai rata-rata total dari 7 indikator variabel *cooperative learning skill* adalah 4,41 sehingga termasuk pada kriteria penilaian tinggi. Nilai ini menjadi indikasi bahwa para dosen berpendapat bahwa *cooperative learning skill* atau kemampuan pembelajaran secara kooperatif/saling bekerja sama adalah faktor penting dalam menunjang nilai kapabilitas dosen dalam mengajar serta melakukan inovasi yang dapat diterapkan di dalam kegiatan pengajaran yang dilakukan. Adanya kemampuan pembelajaran yang kooperatif akan mendorong para dosen UNISSULA untuk saling bertukar pendapat, pikiran serta paradigma-paradigma mengenai konsep ilmu tertentu yang menjadi pokok pembahasan. Dengan demikian maka para dosen dapat memperoleh beragam cara inovatif yang dapat dikombinasikan dengan ciri khas mengajar masing-masing dosen sehingga target pengajaran mahasiswa serta studi penelitian yang dilakukan dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal. Ditentukannya tujuan studi kooperatif antara para dosen akan membantu dosen untuk lebih berfokus dalam pengajaran, pembelajaran maupun riset ilmiah yang sedang dilakukan secara bersama-sama.

Sifat yang saling terbuka dan jujur di dalam komunikasi yang dilakukan antara dosen akan memudahkan dosen untuk memberikan pendapat maupun usulan ilmiah sehingga nilai pembelajaran kooperatif yang dilakukan semakin berkembang. Pengambilan keputusan kooperatif yang dilakukan berdasarkan berbagai pertimbangan penting serta beragam saran dari para dosen mengenai tata cara pengajaran akan meningkatkan kemampuan dosen dalam merealisasikan kemampuan pembelajaran (*learning skill*) yang lebih kooperatif. Suasana kepercayaan antara para

dosen dan rekan-rekan dosen di dalam organisasi memudahkan proses penyampaian pendapat penting mengenai keberlangsungan kerja instansi serta meminimalkan sikap skeptis antara satu dosen dengan dosen lainnya. Rasa memiliki organisasi atau *sense of belonging* yang tinggi di dalam benak dosen terhadap instansi akan mendorong didukung dengan ketrampilan mendengarkan beragam masukan dengan baik dapat memudahkan kerjasama yang dilakukan antara dosen untuk meningkatkan nilai kinerja pada pengajaran mahasiswa serta tanggung jawab tugas lainnya.

Partisipasi anggota yang dilakukan secara aktif dalam beragam tugas yang harus diselesaikan secara bersama-sama oleh para dosen mampu meningkatkan hasil kerja yang diperoleh serta memperpendek periode waktu tercapainya target kerja. Selain itu partisipasi aktif ini juga berpotensi meningkatkan kapabilitas dosen untuk lebih aktif dalam berinteraksi dengan dosen lainnya sehingga *cooperative learning skill* yang dimiliki menjadi semakin tinggi.

Meskipun demikian masih terdapat dosen yang merasa tidak setuju terhadap pernyataan variabel *cooperative learning skill* yang tertulis di dalam lembar kuesioner dimana hal ini terindikasi dari ditemukannya nilai frekuensi jawaban poin 2 atau bermakna tidak setuju pada indikator susasana kepercayaan. Ini artinya dosen tersebut masih memiliki sikap skeptisme yang tinggi terhadap sesama rekan dosen dimana dirinya merasa bahwa rekan sesama dosen lainnya belum bisa dipercayai secara penuh sehingga mengemukakan pernyataan ketidaksetujuan terhadap adanya suasana kepercayaan atau saling percaya yang terealisasi di dalam lingkup instansi dimana dosen tersebut bekerja.

4.2.3 Learning Innovation

Hasil analisis deskriptif variabel *learning innovation* dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Analisis Deskriptif Variabel *Learning Innovation*

No	Indikator	Jumlah Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	<i>Idea exploration</i>	30	150	39	156	9	27	0	0	0	0	4.27
2	<i>Idea generation</i>	34	170	34	136	8	24	2	4	0	0	4.28
3	<i>Idea championing</i>	44	220	30	120	3	9	1	2	0	0	4.50
4	<i>Idea implementation</i>	36	180	38	152	4	12	0	0	0	0	4.41
Nilai Rata-Rata Total											4.37	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.4 tersebut, diketahui bahwa nilai rata-rata total dari 4 indikator variabel *learning innovation* adalah 4,37 sehingga termasuk pada kriteria penilaian tinggi. Nilai ini menjadi indikasi bahwa *learning innovation* atau inovasi kreatif dalam merealisasikan kegiatan pembelajaran yang dilakukan adalah hal penting di dalam menunjang kinerja dosen UNISSULA dalam melaksanakan beragam tugas dan tanggung jawabnya terhadap instansi. Inovasi pada bidang pembelajaran dan pengajaran yang disesuaikan dengan kemajuan zaman tidak hanya menghasilkan pola pemikiran yang lebih maju bagi dosen itu sendiri tetapi juga kepada para mahasiswa sehingga inovasi sangat diperlukan untuk mendorong pola pikir yang lebih terarah dan mampu menghadapi tantangan di masa kini.

Idea exploration atau pemikiran eksplorasi terhadap beragam gagasan atau ide baru untuk diterapkan di dalam pelaksanaan tugas-tugas dosen akan mendorong dosen yang bersangkutan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam belajar sehingga nilai *learning innovation* yang diraih semakin tinggi. *Idea generation* atau pola pemikiran yang berkelanjutan mendorong dosen untuk terus menerus melakukan pengembangan studi secara konsisten untuk memperoleh pemahaman-pemahaman terbaru terkait konsep keilmuan dan pengajaran terhadap mahasiswa. *Idea championing* atau pola pemikiran yang merujuk ke arah optimisme terhadap diraihnya kinerja dengan maksimal mendorong dosen untuk melakukan langkah-langkah aktif dan kongkrit dalam melihat segala aspek potensial yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara positif. *Idea implementation* atau realisasi ide-ide cemerlang dosen secara menyeluruh dan disesuaikan dengan kondisi lapangan menjadi indikasi penting atas kesungguhan dosen dalam mengembangkan *learning innovation* yang dimiliki guna meraih nilai hasil kinerja maksimal terhadap instansi.

Meskipun demikian masih terdapat sebagian kecil dosen yang merasa tidak setuju terhadap pernyataan variabel *learning innovation* yang tertulis di dalam lembar kuesioner dimana hal ini terindikasi dari ditemukannya nilai frekuensi jawaban poin 2 atau bermakna tidak setuju pada indikator *idea generation* dan *idea championing*. Ini artinya sebagian dosen tersebut merasa kurang mampu dalam menghasilkan pola pemikiran baru yang berkelanjutan yang menyesuaikan dengan era masa kini. Selain itu sebagian dosen tersebut masih memiliki sikap pesimistik dalam meraih target

kinerja organisasi yang ditetapkan sehingga sebagian dosen tersebut menungkapkan ketidaksetujuan.

4.3 Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan pengujian yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi nilai keabsahan dan kehandalan instrumen studi berupa kuesioner dalam menjelaskan maksud dari variabel dan indikator studi yang ditanyakan kepada responden. Uji instrumen yang digunakan pada studi ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

4.3.1 Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas instrumen studi didasarkan atas Hasil analisis uji nilai r-hitung instrumen yang dijelaskan di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kuesioner	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
1.	<i>Spiritual Soft Skill Training</i> (X ₁)	Kuesioner 1	0,712	0,223	Valid
		Kuesioner 2	0,729		
		Kuesioner 3	0,753		
		Kuesioner 4	0,545		
		Kuesioner 5	0,657		
2.	<i>Cooperative Learning Skill</i> (X ₂)	Kuesioner 6	0,584	0,223	Valid
		Kuesioner 7	0,638		
		Kuesioner 8	0,696		
		Kuesioner 9	0,738		
		Kuesioner 10	0,605		
		Kuesioner 11	0,742		
3.	<i>Learning Innovation</i> (Y ₁)	Kuesioner 13	0,832	0,223	Valid
		Kuesioner 14	0,865		

Kuesioner 15	0,844
Kuesioner 16	0,723

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.5 tersebut, diketahui nilai *r*-hitung untuk setiap instrumen kuesioner lebih besar dari nilai *r*-tabel yaitu 0,223 sehingga diperoleh konklusi bahwa keseluruhan instrumen kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dari responden terbukti valid atau tepat dalam menjelaskan variabel studi yang ditanyakan.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji reliabilitas instrumen studi didasarkan atas nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel yang dijelaskan di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha Minimal</i>	Keterangan
1.	<i>Spiritual Soft Skill Training (X₁)</i>	0,713	0,6	Valid
2.	<i>Cooperative Learning Skill (X₂)</i>	0,801	0,6	Valid
3.	<i>Learning Innovation (Y₁)</i>	0,833	0,6	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.6 tersebut, diketahui nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel studi lebih besar dari nilai *cronbach alpha* minimal yaitu 0,6 sehingga diperoleh konklusi bahwa keseluruhan instrumen kuesioner yang digunakan untuk

memperoleh data dari responden terbukti reliabel atau handal dalam menjelaskan variabel studi serta mampu menghasilkan nilai jawaban yang konsisten.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang digunakan untuk mengidentifikasi nilai kualitas data kuantitatif yang diperoleh dari hasil jawaban responden dimana data-data tersebut harus terbebas dari asumsi ketidaknormalan data, gejala korelasi antara variabel independen serta perbedaan varian residual pada model regresi studi yang digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan pada studi ini mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

4.3.4 Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas data model regresi didasarkan pada nilai uji statistik parametrik *Kolmogorov-Smirnov normality test* yang dijelaskan di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

No	Model Regresi	Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov Test	Keterangan
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Cooperative Learning Skill</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i>	0,511	Data Normal
2.	Model 2 Variabel Dependen: <i>Learning Innovation</i> Variabel Independen:	0,354	Data Normal

Spiritual Soft Skill Training
Cooperative Learning Skill

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.7 tersebut, diketahui nilai signifiikansi *Kolmogorov-Smirnov normality test* untuk model regresi 1 dan model regresi 2 lebih besar 0,05 sehingga diperoleh konklusi bahwa data-data kuantitatif pada kedua model regresi penelitian terbukti terdistribusi normal.

4.3.5 Uji Multikolinieritas

Hasil analisis uji multikolinieritas data model regresi didasarkan pada nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dijelaskan di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinieritas
Nilai *Variance Inflation*
Factor

No	Model Regresi	Nilai <i>Variance Inflation</i> <i>Factor</i>	Keterangan
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Cooperative Learning Skill</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i>	1,000	Data Bebas Multikolinieritas
2.	Model 2 Variabel Dependen: <i>Learning Innovation</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i> <i>Cooperative Learning Skill</i>	1,692 1,692	Data Bebas Multikolinieritas

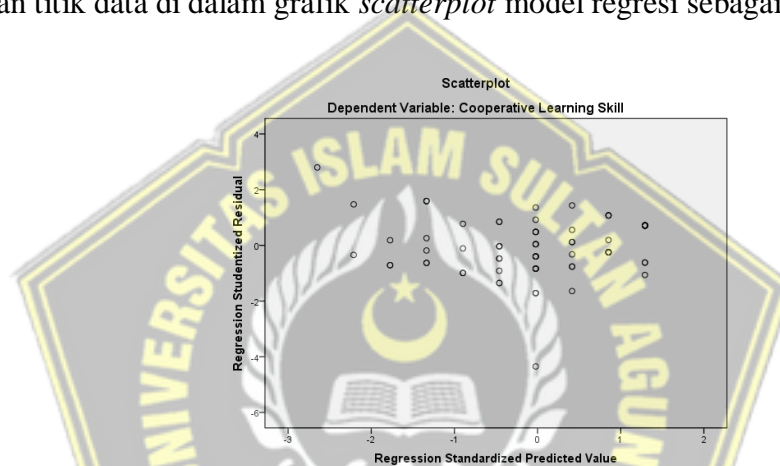
Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.8 tersebut, diketahui nilai *variance inflation factor* untuk variabel independen model regresi 1 yaitu *spiritual soft skill training* dan mode regresi 2 mencakup *spiritual soft skill training* serta *cooperative learning skill* lebih

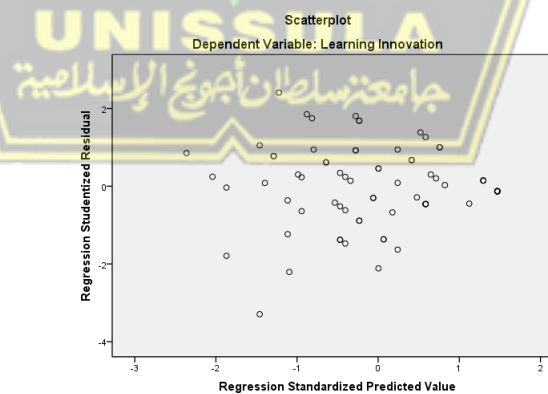
kecil dari 10,00 sehingga diperoleh konklusi bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinieritas atau adanya korelasi antara variabel independen dari kedua model regresi.

4.3.6 Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis uji heterokedastisitas data model regresi didasarkan pada persebaran titik data di dalam grafik *scatterplot* model regresi sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Scatterplot Model Regresi 1



Gambar 4. 2
Scatteplot Model Regresi 2

Berdasarkan pada grafik *scatterplot* untuk model regresi 1 dan model regresi 2 tersebut, diketahui bahwa titik data *scatterplot* terlihat tersebar dan tidak mengumpul di dalam satu bidang *scatterplot* sehingga diperoleh konklusi bahwa tidak terdapat permasalahan heterokedastisitas atau perbedaan nilai varian residual data untuk kedua model regresi penelitian.

4.4 Analisa SPAT Analisis

Hasil analisis regresi linear berganda untuk kedua model regresi penelitian dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Model Regresi	<i>Standardized Coefficients</i>	t-hitung	Sig
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Cooperative Learning Skill</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i>	0,639	7,251	0,000
2.	Model 2 Variabel Dependen: <i>Learning Innovation</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i> <i>Cooperative Learning Skill</i>	0,333 0,592	4,143 7,368	0,000 0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.9 tersebut, diperoleh hasil persamaan analisis regresi penelitian sebagai berikut:

Persamaan Regersi 1

$$X_2 = 0,639 X_1$$

Penjelasan Persamaan Regresi 1:

1. Nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficients*) variabel *spiritual soft skill training* sebesar 0,639 dengan angka positif. Hal ini berarti dengan semakin tingginya nilai *spiritual soft skill training* berdampak terhadap peningkatan nilai *cooperative learning skill*. Semakin rendah nilai *spiritual soft skill training* berdampak terhadap penurunan nilai *cooperative learning skill*.

Persamaan Regresi 2

$$Y_1 = 0,333 X_1 + 0,592 X_2$$

Penjelasan Persamaan Regresi 2:

1. Nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficients*) variabel *spiritual soft skill training* sebesar 0,333 dengan angka positif. Hal ini berarti dengan semakin tingginya nilai *spiritual soft skill training* berdampak terhadap peningkatan nilai *learning innovation*. Semakin rendah nilai *spiritual soft skill training* berdampak terhadap penurunan nilai *learning innovation*.
2. Nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficients*) variabel *cooperative learning skill* sebesar 0,592 dengan angka positif. Hal ini berarti dengan semakin tingginya nilai *cooperative learning skill* berdampak terhadap peningkatan nilai *learning innovation*. Semakin

rendah nilai *cooperative learning skill* berdampak terhadap penurunan nilai *learning innovation*.

4.4.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis parsial yang diajukan pada penelitian ini dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesis Parsial

No	Hipotesis	t-hitung	Sig t-test	Keterangan
1.	<i>Spiritual soft skill training</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>cooperative learning skill</i> .	7,251	0,000	Hipotesis 1 Diterima
2.	<i>Spiritual soft skill training</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>learning innovation</i> .	4,143	0,000	Hipotesis 2 Diterima
3.	<i>Cooperative learning skill</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>learning innovation</i> .	7,386	0,000	Hipotesis 3 Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.10 tersebut, diperoleh hasil analisis uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *spiritual soft skill training* terhadap *cooperative learning skill*

Nilai t-hitung *spiritual soft skill training* 7,251 lebih tinggi dari nilai t-tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05

sehingga diperoleh konklusi bahwa *spiritual soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap *cooperative learning skill*. Ini artinya hipotesis 1 penelitian dinyatakan diterima.

2. Pengaruh *spiritual soft skill training* terhadap *learning innovation*

Nilai t-hitung *spiritual soft skill training* 4,143 lebih tinggi dari nilai t-tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 sehingga diperoleh konklusi bahwa *spiritual soft skill training* berpengaruh positif signifikan terhadap *learning innovation*. Ini artinya hipotesis 2 penelitian dinyatakan diterima.

3. Pengaruh *cooperative learning skill* terhadap *learning innovation*

Nilai t-hitung *cooperative learning skill* 7,386 lebih tinggi nilai t-tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 sehingga diperoleh konklusi bahwa *cooperative learning skill* berpengaruh positif signifikan terhadap *learning innovation*. Ini artinya hipotesis 3 penelitian dinyatakan diterima.

4.4.2 Uji Goodness of Fit (Uji F)

Hasil uji *goodness of fit* untuk kedua model regresi penelitian dielaskan pada tabel sebagai berikut

Tabel 4. 11
Hasil Uji *Goodness of Fit*

No	Model Regresi	Sig F-Test	Keterangan
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Cooperative Learning Skill</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i>	0,000	Model Regersi Tergolong Fit
2.	Model 2 Variabel Dependen: <i>Learning Innovation</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i> <i>Cooperative Learning Skill</i>	0,000	Model Regersi Tergolong Fit

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.11 tersebut, diketahui nilai signifikansi uji F untuk model regresi 1 dan model regresi 2 sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga diperoleh konklusi bahwa kedua model regresi yang digunakan di dalam penelitian ini terbukti fit atau layak digunakan sebagai model regresi studi.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi untuk kedua model regresi penelitian dielaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

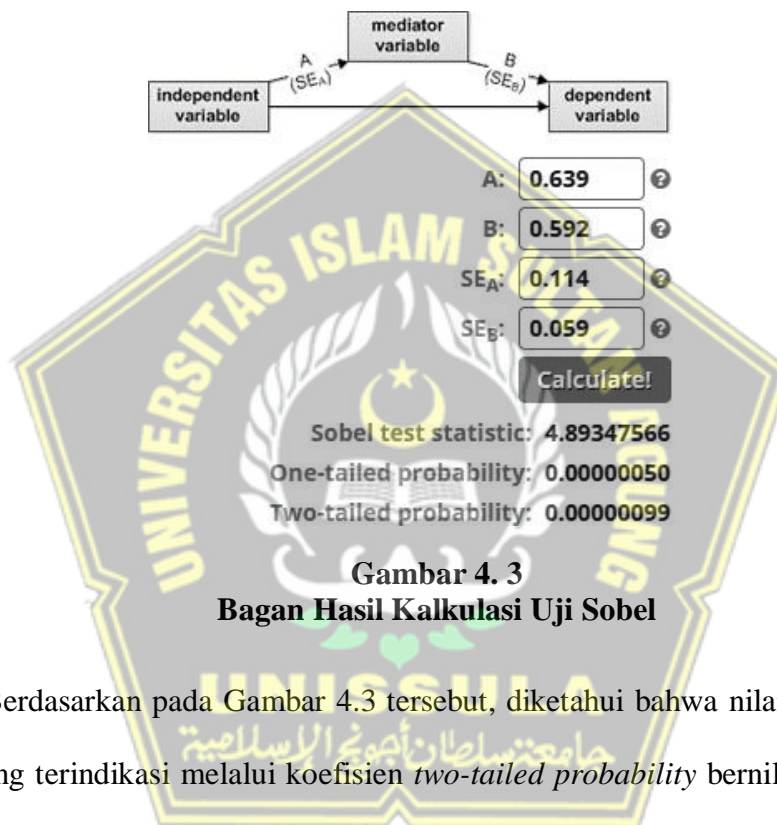
No	Model Regresi	R-Squared
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Cooperative Learning Skill</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i>	0,409
2.	Model 2 Variabel Dependen: <i>Learning Innovation</i> Variabel Independen: <i>Spiritual Soft Skill Training</i> <i>Cooperative Learning Skill</i>	0,714

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.12 tersebut, diketahui nilai *R-Squared* untuk model regresi 1 sebesar 0,409 atau 40,9 %. Ini artinya *spiritual soft skill training* mampu memprediksi dan menjelaskan nilai variasi variabel *cooperative learning skill* sebesar 40,9 %. Untuk nilai prosentase sisa sebesar 59,1 % lainnya dijelaskan oleh aspek variabel lain di luar variabel studi yang dianalisis. Sementara untuk model regresi 2 diketahui nilai *R-Squared* sebesar 0,714 atau 71,4 %. Ini artinya *spiritual soft skill training* dan *cooperative learning skill* mampu memprediksi dan menjelaskan nilai variasi variabel *learning innovation* sebesar 71,4 %. Untuk nilai prosentase sisa sebesar 29,6 % dijelaskan oleh aspek variabel lain di luar variabel studi yang dianalisis.

4.4.4 Uji Sobel

Hasil uji Sobel terkait nilai pengaruh tidak langsung antara *spiritual soft skill training* terhadap *learning innovation* melalui *cooperative learning skill* dijelaskan pada bagan hasil uji Sobel sebagai berikut:



Gambar 4.3
Bagan Hasil Kalkulasi Uji Sobel

Berdasarkan pada Gambar 4.3 tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi uji sobel yang terindikasi melalui koefisien *two-tailed probability* bernilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga diperoleh konklusi bahwa *cooperative learning skill* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *spiritual soft skill training* terhadap *learning innovation*. Dengan semakin tingginya nilai pembelajaran yang kooperatif para dosen UNISSULA yang ditandai dengan kemampuan bekerjasama tim yang tinggi baik dengan sesama dosen maupun pihak-pihak pengurus universitas lainnya untuk menghasilkan kinerja terbaik akan berdampak terhadap semakin

meningkatnya nilai *spiritual soft skill training* dalam melaksanakan tugas sehingga dosen menjadi lebih terlatih untuk mengendalikan diri, bersabar, teliti dan lebih ikhlas melaksanakan tugas serta menerapkan langkah-langkah pengajaran yang lebih inovatif untuk meraih target pembelajaran demi mengharap ridha Allah SWT dimana hal ini kemudian memberikan dampak terhadap semakin tingginya inovasi pembelajaran (*learning innovation*) yang direalisasikan dosen dalam kegiatan studi riset maupun pengajaran kepada mahasiswa.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Spiritual Soft Skill Training* Terhadap *Cooperative Learning Skill*

Hasil analisis hipotesis studi menunjukkan bahwa *spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cooperative learning skill*. Ini artinya semakin tinggi nilai penerapan *spiritual soft skill training* pada dosen UNISSULA berdampak terhadap peningkatan *cooperative learning skill* yang dimiliki. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai penerapan *spiritual soft skill training* pada dosen UNISSULA berdampak terhadap penurunan *cooperative learning skill* yang dimiliki.

Pelatihan membentuk pribadi islami yang dilakukan pihak instansi UNISSULA terhadap para dosen untuk mengembangkan nilai *cooperative skill* yang dimiliki mampu menaikkan kemampuan para dosen dalam menetapkan tujuan dan target penyelesaian tugas yang dilakukan secara berkelompok karena melalui pelatihan membentuk pribadi islami para dosen akan dituntut untuk bersikap

tanggung jawab terhadap segala tugas yang diberikan sebagaimana ajaran Islam dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan duniawi dan meraih rahmat Allah SWT. Selain itu pelatihan ini juga akan mendorong dosen untuk menumbuhkan rasa kepemilikan atau *sense of belonging* yang tinggi terhadap instansi sebagai bentuk lain dari sikap memaksimalkan potensi diri untuk menaikkan kinerja organisasi.

Implementasi kegiatan pelatihan pemecahan masalah secara islami oleh pihak instansi yang dilakukan melalui seminar-seminar melalui tokoh atau tenaga ahli kepada para dosen meningkatkan kapabilitas dosen dalam menetapkan keputusan yang adil, kooperatif serta sesuai dengan tujuan instansi dimana keputusan yang diambil dipertimbangkan terlebih dahulu melalui aspek syariat islam yang dapat menjadi dasar acuan. Pelatihan komunikasi islami terhadap para dosen akan mendorong para dosen untuk lebih konsisten dalam menetapkan tata cara etika berbicara islami, lebih terbuka serta jujur dalam berkomunikasi dengan sesama rekan dosen maupun kepada individu lainnya.

Pelatihan mengenai pemahaman makna Al-Hadist yang dilakukan secara rutin di dalam kajian islami yang dilakukan pihak instansi UNISSULA terhadap para dosen berdampak terhadap peningkatan sikap saling menghargai khususnya dalam hal sikap yang baik ketika mendengarkan lawan bicara yang sedang mengutarakan pendapatnya. Selain itu dengan tingkat pemahaman akan Al-Hadist yang tinggi ini juga berdampak terhadap menurunnya sikap berprasangka buruk khususnya terhadap sesama rekan dosen yang kemudian mendorong suasana kepercayaan yang optimal di dalam instansi. Pelatihan mengenai pemahaman makna Al-Quran secara mendalam

dan berkelanjutan akan berdampak terhadap tingginya partisipasi anggota dosen dalam melakukan beragam tugas yang harus dilakukan secara bersama dengan dosen-dosen lain sebagaimana ajaran Al-Quran yang senantiasa menyuruh umat Islam untuk saling membantu di dalam hal-hal positif.

Hasil analisis ini mendukung hasil analisa pada studi sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2012); Windiarsih *et al* (2017); Hamada (2019) serta yang membuktikan bahwa *spiritual soft skill training* berpengaruh positif signifikan terhadap *cooperative learning skill*.

4.5.2 Pengaruh *Spiritual Soft Skill Training* Terhadap *Learning Innovation*

Hasil analisis hipotesis studi menunjukkan bahwa *spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation*. Ini artinya semakin tinggi nilai penerapan *spiritual soft skill training* pada dosen UNISSULA berdampak terhadap peningkatan *learning innovation* yang dimiliki. Demikian pula sebaliknya.

Pelatihan membentuk pribadi islami yang dilakukan pihak instansi UNISSULA terhadap para dosen berdampak terhadap kenaikan sikap optimis dan pantang menyerah pada diri dosen sehingga pola pemikiran optimistis atau *idea championing* mengalami peningkatan sehingga dosen akan melakukan berbagai langkah kreatif untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan instansi. Pelatihan tata cara berkomunikasi secara islami serta pelatihan pemecahan masalah secara islami yang diterapkan secara konsisten terhadap para dosen berdampak terhadap peningkatan *idea implementation* atau implelementasi ide-ide baru yang lebih inovatif oleh dosen dalam proses pembelajaran dan pemenuhan tugas yang diberikan pihak

organisasi. Dengan adanya pelatihan komunikasi islami serta pelatihan tata cara penyelesaian masalah secara islami para dosen akan lebih mudah untuk menyampaikan gagasannya secara langsung serta merealisasikan ide tersebut secara berkelanjutan karena ide yang diberikan telah didasarkan pada nilai syariat yang produktif dan bermanfaat bagi keberlanjutan organisasi. Penerapan pelatihan pemahaman makna dari Al-Hadist yang dilakukan melalui kegiatan kerohanian yang diterapkan pihak instansi terhadap para dosen berdampak terhadap peningkatan *idea exploration* atau pola pemikiran-pemikiran baru terhadap beragam hal-hal positif dan sesuai syariat yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dosen serta pola mengajar dosen terhadap mahasiswa dengan lebih inovatif.

Pelatihan mengenai pemahaman makna Al-Quran akan memberikan ketenangan batin para dosen sehingga memudahkan mereka untuk menemukan gagasan pemikiran dari makna Al-Quran secara berkelanjutan (*idea generation*), relevan dan sesuai syarak dimana gagasan ini mampu diimplementasikan terhadap kegiatan pembelajaran, pengajaran maupun riset yang dilakukan dosen sehingga tingkat *learning innovation* dosen menjadi semakin tinggi.

Hasil analisis ini mendukung hasil analisa pada studi sebelumnya yang dilakukan oleh Sherman *et al* (2012); Vermuelen dan Martens (2017); Huesig dan Endres (2019) yang membuktikan bahwa *spiritual soft skill training* berpengaruh positif signifikan terhadap *learning innovation*.

4.5.3 Pengaruh *Cooperative Learning Skill* Terhadap *Learning Innovation*

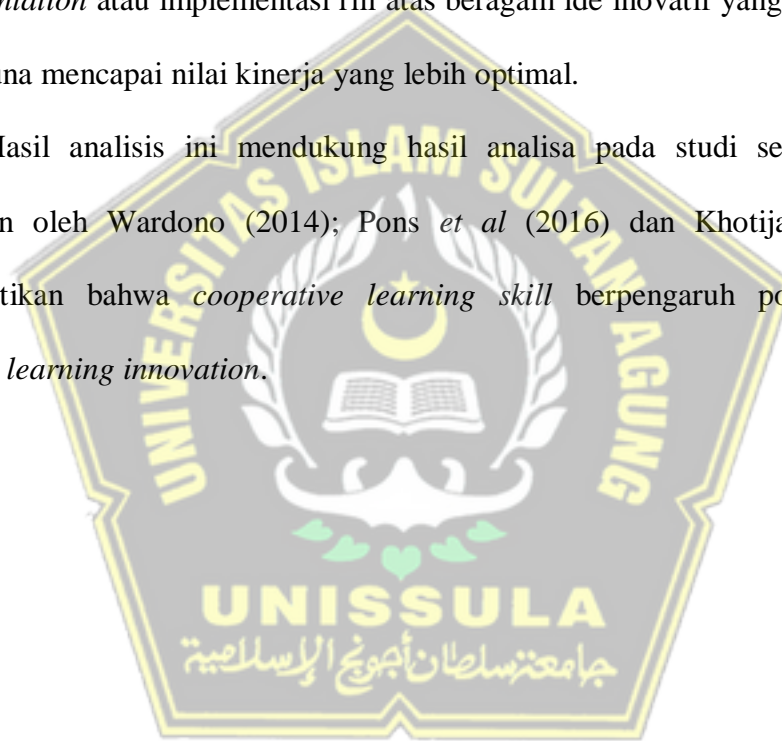
Hasil analisis hipotesis studi menunjukkan bahwa *cooperative learning skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation*. Ini artinya semakin tinggi nilai penerapan *cooperative learning skill* pada dosen UNISSULA berdampak terhadap peningkatan *learning innovation* yang dimiliki. Demikian pula sebaliknya.

Penerapan sikap dosen yang terbuka dan jujur dalam berkomunikasi khususnya dalam lingkup instansi disertai dengan adanya tujuan yang jelas untuk memperoleh target kinerja dan tujuan organisasi berdampak terhadap semakin berkembangnya *idea championing* para dosen atau pola pemikiran yang lebih maju karena dengan semakin mudahnya interaksi dan komunikasi yang dilakukan para dosen dalam melakukan pekerjaan secara kooperatif nilai keyakinan dan usaha maksimal untuk meraih target kerja akan semakin tinggi. Penerapan pengambilan keputusan yang adil dan kooperatif dalam kerja sama yang dilakukan antara sesama dosen didukung dengan perasaan saling percaya berdampak terhadap kenaikan nilai *idea exploration* para dosen sehingga ide dan gagasan yang diutarakan untuk meraih hasil kinerja mengajar maupun riset studi yang sedang dilakukan bersama menjadi semakin inovatif dan variatif.

Ketrampilan para dosen yang mampu menjadi pendengar yang baik terhadap beragam usulan dan saran terkait program kerja yang dilakukan secara korporasi oleh rekan dosen lainnya dapat meningkatkan *idea generation* atau pola pemikiran kritis yang berkelanjutan sehingga tingkatan keilmuan yang dikuasai para dosen semakin

lama semakin berkembang karena memperoleh beragam ilmu yang diutarakan melalui usulan maupun saran yang diutarakan oleh rekan dosen lainnya mengenai program kerja yang sedang dilaksanakan. Rasa memiliki yang tinggi terhadap instansi serta tingkat partisipasi yang tinggi para dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak instansi berdampak terhadap meningkatnya *idea implementation* atau implementasi riil atas beragam ide inovatif yang diutarakan para dosen guna mencapai nilai kinerja yang lebih optimal.

Hasil analisis ini mendukung hasil analisa pada studi sebelumnya yang dilakukan oleh Wardono (2014); Pons *et al* (2016) dan Khotijah (2019) yang membuktikan bahwa *cooperative learning skill* berpengaruh positif signifikan terhadap *learning innovation*.





BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis hipotesis serta pengaruh hubungan antara variabel, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cooperative learning skill*. Semakin tinggi implementasi *spiritual soft skill training* berdampak terhadap peningkatan *cooperative learning skill* yang dimiliki para dosen UNISSULA.
2. *Spiritual soft skill training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation*. Semakin tinggi implementasi *spiritual soft skill training* berdampak terhadap peningkatan *learning innovation* yang diterapkan para dosen UNISSULA.
3. *Cooperative learning skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning innovation*. Semakin tinggi *cooperative learning skill* yang dimiliki berdampak terhadap peningkatan *learning innovation* yang diterapkan para dosen UNISSULA.
4. *Cooperative learning skill* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *spiritual soft skill* terhadap *learning innovation*.

Dengan semakin tinggi penerapan *spiritual soft skill* maka nilai *cooperative learning skill* yang dimiliki para dosen akan semakin meningkat dimana hal ini kemudian berdampak terhadap *innovation learning* yang dilakukan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan pada hasil analisis maka tindakan implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh pihak pimpinan UNISSULA antara lain:

1. Sebaiknya pihak pemimpin UNISSULA menerapkan kegiatan pembelajaran dan pengembangan untuk meningkatkan potensi *soft skill* yang dimiliki para dosen dari seluruh fakultas yang dilakukan secara teratur dan konsisten guna meningkatkan nilai *soft skill* dan memampukan belajar kooperatif terhadap sesama dosen (*cooperative learning skill*).
2. Sebaiknya pihak pemimpin UNISSULA mengadakan kegiatan forum antara dosen untuk menemukan ide dan gagasan inovatif dalam melakukan kegiatan pembelajaran kepada mahasiswa maupun dalam Menyusun riset dosen guna meningkatkan kinerja instansi UNISSULA maupun kinerja dari para dosen.

5.3 Saran

Mengacu pada hasil analisis penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran penting antara lain:

1. Untuk menjaga nilai *spiritual soft skill training* agar lebih konsisten diterapkan oleh para dosen maka akan lebih baik apabila pihak instansi meningkatkan implementasi pelatihan rutin dalam membentuk pribadi islami.
2. Untuk menjaga nilai *cooperative learning skill* agar lebih tinggi sebaiknya pihak instansi serta para dosen meningkatkan sikap terbuka dan kejujuran dalam berkomunikasi sehingga nilai *cooperative learning skill* semakin tinggi.
3. Untuk menjaga nilai *learning innovation* agar lebih konsisten akan lebih baik apabila pihak instansi mengadakan kegiatan rutin mengenai pengembangan pola pemikiran eksploratif guna menaikan kapabilitas dosen mengembangkan berbagai konsep ilmu baru yang relevan dengan perkembangan zaman.
4. Indikator pelatihan pemahaman makna Al-Quran memperoleh penilaian terendah pada variabel *spiritual soft skill training*. Oleh karena itu sebaiknya pihak instansi UNISSULA menerapkan kegiatan pelatihan terjemahan dan makna Al-Quran secara lebih konsisten dengan waktu yang lebih rutin sehingga nilai pemahaman makna Al-Quran para dosen semakin tinggi.

5. Indikator partisipasi semua anggota memperoleh penilaian terendah pada variabel *cooperative learning skill*. Oleh karena itu akan lebih baik apabila pihak instansi UNISSULA melakukan evaluasi kinerja secara berkala serta evaluasi kinerja yang dilakukan tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diketahui nilai partisipatif para dosen dalam melaksanakan tanggung jawab yang kooperatif dimana hal ini kemudian berdampak pada peningkatan kinerja dan sikap partisipatif dosen.
6. Indikator *idea exploration* memperoleh penilaian terendah pada variabel *learning innovation*. Oleh karena itu sebaiknya para dosen mampu menerapkan perilaku inovatif pembelajaran dalam bekerja sehingga dalam melakukan riset ilmiah maupun mengajar mahasiswa ilmu yang diberikan dapat semakin berkembang sehingga nilai *idea exploration* menjadi semakin tinggi.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam hasil analisis penelitian ini antara lain:

1. Jumlah responden studi belum mencakup keseluruhan dosen yang bekerja di UNISSULA. Maka dari itu diharapkan peneliti di masa mendatang yang berkenan melanjutkan studi ini memperoleh jumlah sampel yang lebih banyak dan menyeluruh untuk mendapatkan hasil analisis secara lebih akurat.

2. Aspek variabel sumber daya manusia yang dianalisis masih sebatas 3 variabel. Maka dari itu diharapkan peneliti di masa mendatang mampu menambah jumlah variabel studi MSDM lainnya seperti konflik peran ganda, skeptisme, dukungan sosial maupun *self-efficacy*.



DAFTAR PUSTAKA

- Astuty Isthofaina (2010) 'Evaluasi Program Pelatihan Soft Skill Mahasiswa: Pendekatan Experimental Universitas Muhammadiyah Yogyakarta' , Pp. 207–218.
- Badaruddin, M. (2019). Implementasi Pendidikan Soft Skills Dalam Membentuk Moralitas Siswa Madrasah. 183–196.
- Bisnis, J. And Manajemen. (2014) 'Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen', 2(31)
- Budaya, T., Bumn, P., Lamsihar, A. T., Huseini, M., & Barat, J. (2019). Inovbiz. 7, 64–70.
- Ekonomi, F. And Wahid, U. (2010) 'Berkelanjutan Ratna Kusumawati', Pp. 53–64.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Unversitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Manajemen, J., Transformasional, P. K., Kasus, S., Pt, D. I., & Danamon, B. (2016). Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. 2, 81–96.
- Manara, M. U. (2014). Hard Skills Dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri. 9(1), 37–47.
- Marques, J. (2013) 'Memahami Kekuatan Kelemahlembutan: Kepemimpinan Berbakat Lembut Saat Bangkit', Pp. 163–171.
- Muharlisiani, L. T. Et Al. (2018) 'Jurnal Info Manajemen (JMI) Pembentukan Soft Skill: Sebagai Karakter Peran Pada Nilai-Nilai Etika Dan Kinerja', 5(2), Pp. 7–8.
- Natalia Sartono, Lidya. (2008). Pengaruh Kerja Tim Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat 1. 797–805.
- Nasution. (2009). Metode Research (Penelitian Ilmiah). Jakarta: Bumi Aksara.

- Purnomo, Y. W. (2011). Keefektifan Model Penemuan Terbimbing Dan Cooperative Learning. 41, 37–53.
- Setiani, F. (2016). Mengembangkan Soft Skill Siswa Melalui Proses Pembelajaran (Developing Students ' Soft Skill Through Teaching And Learning Process). 1(1), 160–166.
- Singarimbun, M Dan Efendi,. (1995), Metode Penelitian Survey, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Sofyan, M. (2006). *Pengaruh pelatihan emotional spiritual quotient camp terhadap motivasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sugiarto. (2017). Menyusun Proposal Penelitian. 131–156.
- Sugiyono. (2005). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tarigan, H., Salim, U., Troena, E. A., & Setiawan, M. (2017). Pengetahuan Individu Dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan Di Kawasan Industri Mm2100 Cikarang , Bekasi. Pengembangan Soft Skills Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Wali Songo Putri Ngabar Ponorogo.
- Wardono, D. T. (2014). Anastasia Ekawati Dan Dewie Triwijayanti Wardono; Pengaruh Gaya Kepemimpinan.
- Windiarso, R., Etikariena, A., & Kunci, K. (2017). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Bumh X The Relationship Between Proactive Personality And Innovative Work Behavior In Bumh X. 5(2), 123–134.
- Wiranti Setiyanti, Sri. (2012). Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok) Sri, 4(3), 59–65.

LAMPIRAN



Lampiran 1 Tabulasi Data dan Uji Instrumen

Tabulasi Data

<i>Spiritual Soft Skill Training (X1)</i>					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1. Total
5	5	5	4	5	24
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22
4	4	3	4	5	20
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	19
4	5	4	5	4	22
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	3	21
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	5	22
4	2	4	5	3	18
5	5	5	5	5	25
5	4	3	4	5	21
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
5	4	4	4	4	21

3	4	3	3	4	17
5	3	4	5	5	22
5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	4	5	5	4	22
5	4	4	4	3	20
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	4	5	4	5	22
5	4	4	4	4	21
5	4	5	4	4	22
4	5	3	5	4	21
4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	4	19
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22
5	4	5	5	4	23
4	3	4	4	4	19
3	3	4	4	2	16
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	3	20
4	5	4	4	3	20

2	4	2	5	5	18
4	3	3	4	3	17
4	5	4	5	4	22
4	3	3	5	3	18
4	3	4	5	5	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

<i>Cooperative Learning Skill (Y1)</i>							
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1. Total
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	3	32
5	5	5	4	5	4	5	33
5	4	4	4	5	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	5	5	5	33
4	4	4	5	5	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	3	3	3	27
4	4	5	5	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	5	4	4	32
4	5	4	5	4	4	4	30
5	5	5	4	5	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	5	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	5	4	3	29
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	4	4	3	27
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	5	4	4	32

4	5	5	4	5	4	4	31
4	4	4	4	4	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	3	4	27
4	5	4	5	5	4	5	32
4	5	4	5	5	4	5	32
5	5	4	5	5	4	4	32
4	5	4	4	4	4	4	29
4	5	4	5	3	5	4	30
4	3	3	2	3	3	3	21
4	5	4	5	4	5	5	32
4	5	4	4	4	5	4	30
4	5	4	4	4	5	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	5	4	5	32
5	4	5	5	4	4	5	32
4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	4	5	5	5	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	3	5	3	4	27
4	4	4	4	5	5	4	30
4	4	4	4	5	5	4	30
4	5	5	4	5	3	3	29
5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	4	4	3	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	5	4	4	29
4	5	5	4	4	3	5	30
5	5	5	4	4	3	4	30
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	4	5	4	4	4	29
4	5	5	5	4	5	4	32
5	5	4	5	4	5	4	32
5	5	5	4	4	4	5	32

4	4	4	5	4	5	5	31
5	4	3	4	3	4	5	28
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	3	4	4	28
4	5	4	5	5	5	5	33
5	4	4	5	4	5	5	32
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	3	4	5	4	3	27
4	4	3	4	5	4	3	27
5	5	4	4	3	3	4	28
4	4	3	4	4	3	4	26
5	4	5	5	3	4	3	29
4	4	3	4	4	3	4	26
5	4	5	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35

<i>Learning Innovation (Y2)</i>				
Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2. Total
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
4	5	5	5	19
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
3	2	2	4	11
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
4	5	5	5	19
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
3	3	4	5	15

5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
3	4	4	4	15
4	3	4	4	15
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	4	5	5	18
3	3	3	3	12
5	5	5	5	20
3	4	4	3	14
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18
4	4	5	5	18
4	5	4	4	17
4	3	3	3	13
4	2	4	4	14
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	5	5	5	19
4	5	5	4	18
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
4	4	5	4	17
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	5	4	18

4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	5	4	17
5	5	4	5	19
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	4	5	5	18
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
3	4	4	5	16
3	4	4	5	16
4	4	3	4	15
3	3	4	4	14
4	4	4	3	15
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

Uji Instrumen

Uji Validitas

*Spiritual Soft Skill Training (X₁)***Correlations**

		Kuesioner 1.1	Kuesioner 1.2	Kuesioner 1.3	Kuesioner 1.4	Kuesioner 1.5	Kuesioner 1 Total
Kuesioner 1.1	Pearson Correlation	1	.351**	.544**	.235*	.295**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.038	.009	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Kuesioner 1.2	Pearson Correlation	.351**	1	.442**	.252*	.383**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.026	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Kuesioner 1.3	Pearson Correlation	.544**	.442**	1	.274*	.276*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.015	.014	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Kuesioner 1.4	Pearson Correlation	.235*	.252*	.274*	1	.234*	.545**
	Sig. (2-tailed)	.038	.026	.015		.039	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Kuesioner 1.5	Pearson Correlation	.295**	.383**	.276*	.234*	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.014	.039		.000
	N	78	78	78	78	78	78
Kuesioner 1 Total	Pearson Correlation	.712**	.729**	.753**	.545**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

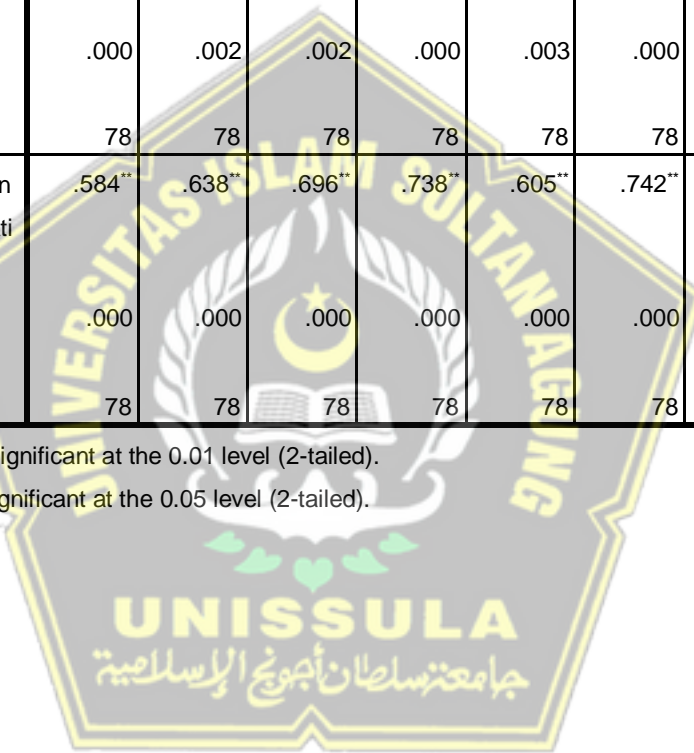
*Cooperative Learning Skill (Y₁)***Correlations**

		Kuesion er 2.1	Kuesion er 2.2	Kuesion er 2.3	Kuesion er 2.4	Kuesion er 2.5	Kuesion er 2.6	Kuesion er 2.7	Kuesion er 2 Total
Kuesion er 2.1	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 78	.344** 78	.459** 78	.221 78	.226* 78	.264* 78	.406** 78	.584** 78
Kuesion er 2.2	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.344** 78	1 78	.461** 78	.385** 78	.257* 78	.361** 78	.350** 78	.638** 78
Kuesion er 2.3	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.459** 78	.461** 78	1 78	.445** 78	.321** 78	.337** 78	.341** 78	.696** 78
Kuesion er 2.4	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.221 78	.385** 78	.445** 78	1 78	.286* 78	.631** 78	.506** 78	.738** 78
Kuesion er 2.5	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.226* 78	.257* 78	.321** 78	.286* 78	1 78	.353** 78	.327** 78	.605** 78

Kuesioner 2.6	Pearson Correlation	.264*	.361**	.337**	.631**	.353**	1	.483**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.003	.000	.002		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Kuesioner 2.7	Pearson Correlation	.406**	.350**	.341**	.506**	.327**	.483**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.000	.003	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Kuesioner 2 Total	Pearson Correlation	.584**	.638**	.696**	.738**	.605**	.742**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



*Learning Innovation (Y₂)***Correlations**

		Kuesioner 3.1	Kuesioner 3.2	Kuesioner 3.3	Kuesioner 3.4	Kuesioner 3 Total
Kuesioner 3.1	Pearson	1	.656**	.602**	.447**	.832**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78
Kuesioner 3.2	Pearson	.656**	1	.646**	.466**	.865**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78
Kuesioner 3.3	Pearson	.602**	.646**	1	.516**	.844**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78
Kuesioner 3.4	Pearson	.447**	.466**	.516**	1	.723**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78
Kuesioner 3 Total	Pearson	.832**	.865**	.844**	.723**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

*Spiritual Soft Skill Training (X₁)***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

*Cooperative Learning Skill (Y₁)***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	7

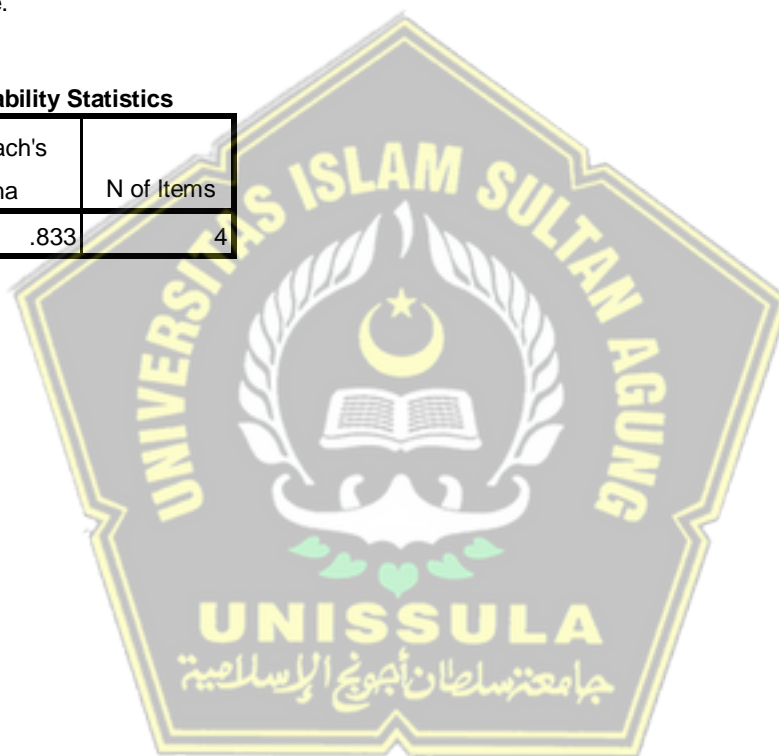
*Learning Innovation (Y₂)***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4



Lampiran 2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27770289
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.061
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.511

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15932084
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.061
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.929
Asymp. Sig. (2-tailed)		.354

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.662	2.535		4.994	.000		
Spiritual Soft Skill Training	.829	.114	.639	7.251	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Cooperative Learning Skill

Model 2

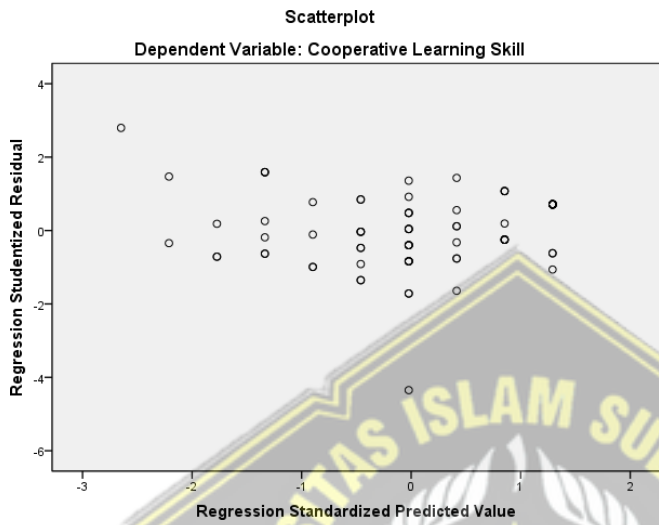
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.903	1.497		-1.939	.056		
Spiritual Soft Skill Training	.316	.076	.333	4.143	.000	.591	1.692
Cooperative Learning Skill	.433	.059	.592	7.368	.000	.591	1.692

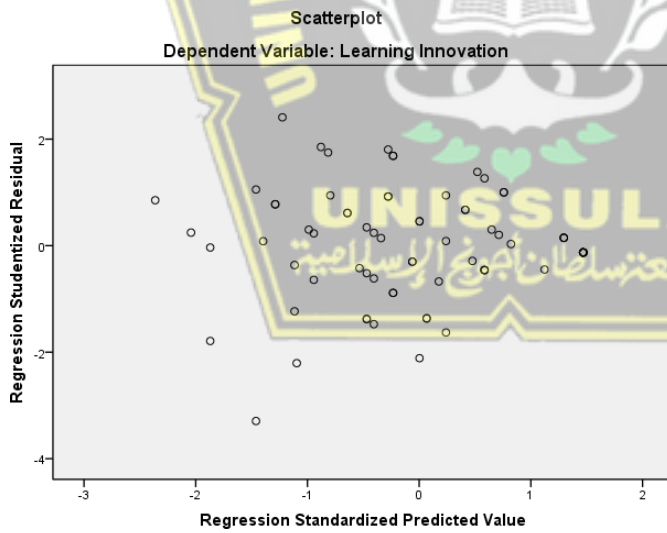
a. Dependent Variable: Learning Innovation

Uji Heterokedastisitas

Model 1



Model 2



Lampiran 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.662	2.535		4.994	.000
	Spiritual Soft Skill Training	.829	.114	.639	7.251	.000

a. Dependent Variable: Cooperative Learning Skill

Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.903	1.497		-1.939	.056
	Spiritual Soft Skill Training	.316	.076	.333	4.143	.000
	Cooperative Learning Skill	.433	.059	.592	7.368	.000

a. Dependent Variable: Learning Innovation

Lampiran 4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.662	2.535		4.994	.000
	Spiritual Soft Skill Training	.829	.114	.639	7.251	.000

a. Dependent Variable: Cooperative Learning Skill

Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.903	1.497		-1.939	.056
	Spiritual Soft Skill Training	.316	.076	.333	4.143	.000
	Cooperative Learning Skill	.433	.059	.592	7.368	.000

a. Dependent Variable: Learning Innovation

Lampiran 5 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model 1

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.324	1	276.324	52.571	.000 ^a
	Residual	399.471	76	5.256		
	Total	675.795	77			

a. Predictors: (Constant), Spiritual Soft Skill Training

b. Dependent Variable: Cooperative Learning Skill

Model 2

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.895	2	128.947	93.449	.000 ^a
	Residual	103.490	75	1.380		
	Total	361.385	77			

a. Predictors: (Constant), Cooperative Learning Skill, Spiritual Soft Skill Training

b. Dependent Variable: Learning Innovation

Lampiran 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.401	2.293

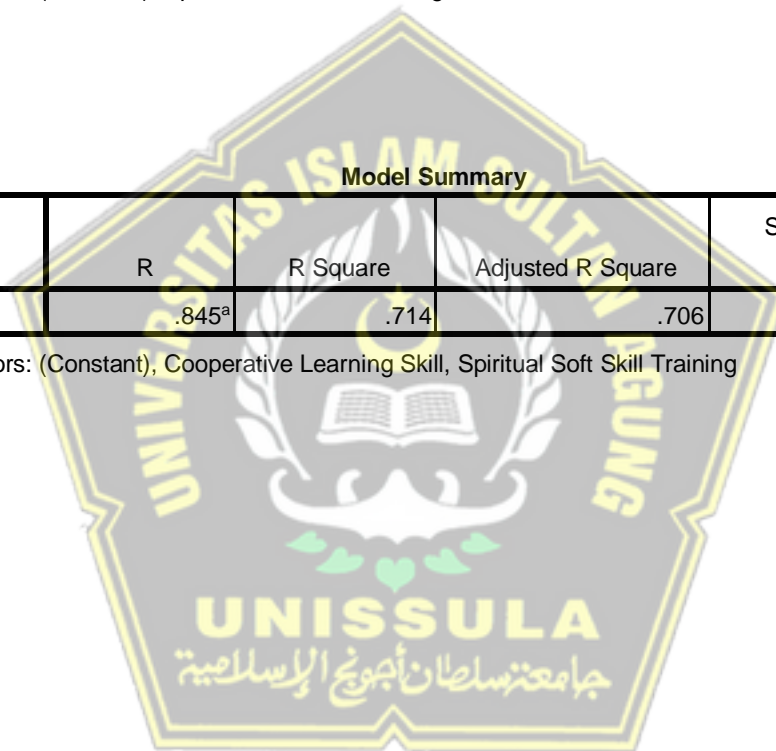
a. Predictors: (Constant), Spiritual Soft Skill Training

Model 2

Model Summary

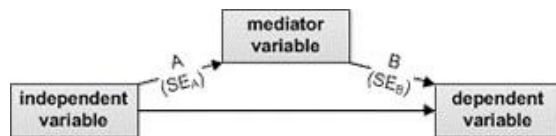
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.706	1.175

a. Predictors: (Constant), Cooperative Learning Skill, Spiritual Soft Skill Training



Lampiran 7 Uji Sobel

Model 1



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Sobel test statistic: 4.89347566

One-tailed probability: 0.00000050

Two-tailed probability: 0.00000099

