

PENGARUH PEMBELAJARAN DIGITAL TERHADAP KEMAMPUAN INOVASI DIMEDIASI OLEH KESIAPAN INDIVIDU DALAM SITUASI PANDEMIK COVID-19

Riawan¹, Ranti Kurniasih², Nanang Cendriono³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Ponorogo

email ; riawan13awan@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to test the application of online learning methods in improving the ability to innovate mediated by the readiness of individuals in the face of the learning process of teaching in the era of digitization in covid-19 pandemic situations. This correlation study was conducted by way of a survey by disseminating questionnaires. This research questionnaire uses google drives to spread questionnaires to lecturers who utilize digitization as a medium of the teaching-learning process during covid-19 pandemic situations. The study involved 35 respondents who were randomly taken at the University of Muhammadiyah Ponorogo University. The study consisted of 3 variables consisting of independent variables and dependent variables. The variable stipulated is; Pembelajaran digital (X), Kesiapan Individu (Y1), and Inovasi ditempat kerja (Y2). The findings in the study are that Pembelajaran digital has a positive and significant effect on Inovasi ditempat kerja through individuals readiness, and Pembelajaran digital has a positive and significant effect on an individual's readiness. Kesiapan Individu has a positive and significant effect on Inovasi ditempat kerja. In this case, Kesiapan Individu means a lot in improving innovation performance in the workplace.*

Keywords: *Pembelajaran digital, individuals readiness, Inovasi ditempat kerja.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menguji penerapan metode pembelajaran online dalam meningkatkan kemampuan berinovasi yang dimediasi oleh kesiapan individu dalam menghadapi proses belajar mengajar di era digitalisasi dalam situasi pandemik COVID-19. Studi korelasi ini dilakukan dengan cara survei dengan menyebar kuesioner. Kuesioner penelitian ini menggunakan google drive untuk menyebar kuesioner kepada para dosen yang memanfaatkan digitalisasi sebagai media proses belajar mengajar selama situasi pandemik COVID-19. Penelitian ini melibatkan 35 responden yang diambil secara acak di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang terdiri dari variabel independent dan variabel dependent. Variabel yang dimaksud yaitu; Pembelajaran digital (X), Kesiapan Individu (Y1), dan workplace innovatioan (Y2). Temuan dalam penelitian adalah Pembelajaran digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi ditempat kerja melalui individuals readiness , selanjutnya Pembelajaran digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap individuals readiness. Kesiapan Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi ditempat kerja. Dalam hal ini kesiapan individu sangat berarti dalam meningkatkan kinerja inovasi di tempat kerja*

Kata Kunci: *pembelajaran digital, kesiapan individu, inovasi tempat kerja*

PENDAHULUAN

Perubahan praktik pendidikan dan perkembangan teknologi telah menyebabkan peningkatan penggunaan alat pembelajaran digital di pendidikan tinggi. Alat yang biasa digunakan dalam pembelajaran digital yaitu melalui whatsapp, media sosial facebook, youtube, zoom dan e-learning yang sudah disiapkan oleh perguruan tinggi, serta aplikasi lainnya yang tidak dapat disebut. Pendekatan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan teknologi sangat penting untuk keberhasilan implementasi teknologi di pendidikan tinggi saat ini (Englund et al., 2017) Hal ini menjadi tantangan umum pada sektor pendidikan.

Seiring dengan regulasi perubahan metode pembelajaran saat ini dari offline menjadi online merupakan sebuah tantangan bagi para guru dan dosen dalam menjalankan proses belajar mengajar yang dilaksanakan secara online. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dan harus dilaksanakan mengingat pembelajaran offline sangat tidak mungkin dilaksanakan pada situasi pandemik saat ini. Oleh karena itu suatu keharusan bagi para guru dan dosen untuk menyiapkan diri dan sekaligus menyesuaikan diri terhadap proses perubahan metode pembelajaran. Kesiapan individu sangat dibutuhkan dalam menghadapi proses pembelajaran yang berbasis digitalisasi. Kesiapan individu akan menjadi penentu dari keberhasilan proses belajar mengajar secara online. Kesiapan individu yang tinggi akan dengan mudah berinovasi dalam proses pembelajaran online. Seperti yang dikemukakan oleh (Fisher & Brimblecombe, 2014) guru dalam proses belajar mengajar online harus memiliki kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan peserta didiknya. Individu yang memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang tinggi adanya teknologi digitalisasi akan dengan mudah berinovasi dalam menyampaikan materi yang disajikan melalui online. Akan tetapi jika pengetahuan dan keterampilan yang kurang terhadap kemampuan digitalisasi maka akan mengalami kendala dalam proses belajar mengajar secara online. Hal ini tidak dapat dipungkiri adanya kemampuan berinovasi yang rendah karena kemampuan penguasaan teknologi yang masih kurang.

Oleh karena itu, diperlukan banyak penelitian mengenai pemanfaatan teknologi Pembelajaran digital dan bagaimana aplikasi tersebut dapat meningkatkan metodologi dan praktik pengajaran (Mei et al., 2019). Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana kesiapan individu dalam menghadapi pergeseran metode pembelajaran dari offline menjadi online atau sering disebut pembelajaran daring yang dilaksanakan di rumah masing-masing. Dan bagaimana pengaruhnya dalam kemampuan berinovasi dalam pembelajaran online.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana model pengembangan *Kesiapan Individu* berbasis pada *Pembelajaran digital* dapat meningkatkan kemampuan Inovasi ditempat kerja. Atas dasar tersebut maka pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Pembelajaran digital* mampu meningkatkan *Inovasi ditempat kerja*?
2. Apakah *Pembelajaran digital* mampu mendorong *Kesiapan Individu* sehingga dapat meningkatkan *Inovasi ditempat kerja*?

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi model konseptual baru yaitu kesiapan individu. Melalui model konseptual ini, diharapkan dapat

mewujudkan kemampuan berinovasi yang tinggi di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Inovasi Ditempat Kerja

Inovasi merupakan suatu konsep yang dapat menjelaskan suatu keberhasilan individu dan bisnis dari sebuah ide-ide baru secara kontekstual baik dalam teknologi maupun organisasi dalam membangun keunggulan kompetitif individu, organisasi, industri, maupun suatu negara (Vila et al., 2014).

Selanjutnya (Vila et al., 2014) kegiatan inovatif dapat meningkatkan produktivitas sehingga akan menciptakan insentif baru bagi individu dan perusahaan dalam mempromosikan tindakan inovatif tersebut. Berinovasi di tempat kerja merupakan kegiatan dalam mengaplikasikan ide dan pengetahuan baru untuk menyelesaikan masalah. Seseorang dengan dukungan kemampuan dalam mengaplikasikan ide dan tindakan baru yang dimilikinya secara efektif dan efisien dapat menyelesaikan masalah ditempat kerja. Semakin banyak inovasi di tempat kerja yang mereka ciptakan, semakin banyak kontribusi yang mereka buat untuk organisasi (Hsung et al., 2015). Subramaniam & Youndt, (2005) menyatakan bahwa Inovasi ditempat kerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan identifikasi dalam menciptakan produk, layanan, dan praktik kerja baru. Individu yang menerapkan ide dan tindakan baru lebih sering juga mengumpulkan lebih banyak pengetahuan diam-diam untuk menyelesaikan masalah dan karena itu memiliki lebih banyak aset intelektual individu; akibatnya, seperti yang akan kita lihat, mereka meningkatkan aset kolektif organisasi mereka.

Inovasi di tempat kerja melibatkan karyawan di semua tingkatan dalam

mengubah cara organisasi mengelola, mengatur, dan menyebarkan orang, teknologi, dan sumber daya lainnya (Totterdill & Exton, 2014). Anderson et al., (2004) dan Belloc, (2012), menjelaskan secara komprehensif tentang penentu kinerja inovasi di tingkat organisasi. Temuan mereka menggambarkan bahwa kinerja inovasi di tingkat perusahaan tampaknya tergantung pada kombinasi tiga jenis faktor yakni faktor organisasi, faktor kelompok kerja, dan faktor individu. Inovasi teknologi di tempat kerja dapat meningkat dengan dua kompetensi yang sama yang diperlukan untuk inovasi pengetahuan ditambah kemampuan untuk Menggunakan komputer dan Internet. Sehingga dengan keterampilan dan kompetensi yang tepat bagi seseorang untuk menjadi inovator di tempat kerja berbeda tergantung pada jenis target hasil inovasi (Vila et al., 2014).

Pembelajaran Digital

Istilah e-learning atau pembelajaran online biasa digunakan pembelajaran jarak jauh (Chrysantina et al., 2019). Pembelajaran digital adalah metode pengajaran yang efektif untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa (Daud et al., 2015). Sedangkan menurut (Akyuz & Yavuz, 2015) pembelajaran digital merupakan praktik pembelajaran yang secara efektif menggunakan teknologi untuk memperkuat pengalaman belajar siswa (Alliance for Excellent Education 2012). B.M et al., (2015) . berpendapat bahwa digitalisasi dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dipandang sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pendidikan sehubungan dengan hasil belajar siswa. Mei et al., (2019) mengemukakan kepedulian guru dari konvergensi bagaimana teknologi dan alat belajar digital dapat mendukung proses pendidikan dengan melibatkan siswa. Selanjutnya mereka

Riawan, Kurniasih, Cendriono

berkomitmen untuk menggunakan alat digital untuk memotivasi, melibatkan dan memfasilitasi pendidikan berbasis siswa, yang pada gilirannya menyebabkan lebih banyak refleksi pada praktik mengajar guru sendiri.

Materi Pembelajaran digital sangat mendukung dalam peningkatan efektivitas pengajaran dan menyajikan pengalaman belajar yang lebih beragam tanpa ada kendala waktu dan ruang (Chen, 2011) oleh karena itu Zwart et al., (2017) mengakui bahwa peran guru tidak boleh dianggap remeh. Materi Pembelajaran digital dengan cara online dapat meningkatkan efek positif pada pembelajaran yang dirasakan, tetapi tidak semua siswa dan guru termotivasi dalam menggunakan Materi Pembelajaran digital untuk praktik pembelajaran (Wu et al., 2010). Aspek yang diperhatikan dalam materi pembelajaran digital diperhitungkan. Pertama, evaluasi terhadap penggunaan pembelajarana online. Kedua, pemberian tugas terlebih dahulu dibahas sebelumnya dan menggambarkan kriteria kualitas untuk penugasan atau kriteria untuk penyelesaian tugas. Ketiga, adanya pencapaian kesepakatan tentang kolaborasi online dan interaksi online (Zwart et al., 2020).

Manajemen pembelajaran digital mampu menyederhanakan proses penyampaian pengajaran dan pembelajaran (Daud et al., 2015). Lanjut Daud et al., (2015) oleh karena itu, siswa harus siap dan selalu mengeksplorasi teknologi baru untuk meningkatkan pengalaman belajar mereka. Pembelajaran berbasis teknologi memberikan manfaat besar dalam proses pengajaran. Namun, jika terjadi kegagalan dalam penggunaan atau penerimaan teknologi adalah masalah penting (Kiraz & Ozdemir, 2006). Masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam proses pengajaran yang sering dijumpai yaitu masalah

menggunakan perangkat lunak dan perangkat keras, dan keterampilan komunikasi mereka untuk memotivasi siswa secara online dan membentuk identitas kelompok dalam komunitas online (Gray, 2004).

Untuk memaksimalkan penerapan pembelajaran berbasis digital maka harus didukung dengan kesiapan guru dan organisasi dalam penggunaan perangkat digital, oleh karena itu, organisasi harus menyiapkan fasilitas dan saling berbagi pengetahuan dan kompetensi diantara sesama sehingga bisa memaksimalkan penggunaan teknologi dan menghasilkan pembelajaran terbaik kepada para siswannya (Mei et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Chrysantina et al., (2019) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pembelajaran digital menunjukkan respon positif pada kalangan mahasiswa dilingkungan kampus. Oleh karena itu, temuan ini dapat menjadi panduan yang berguna bagi manajemen dan dosen dilingkungan kampus dalam menyusun dan merencanakan strategi untuk meningkatkan tingkat profesionalisme dan ketersediaan infrastruktur, sehingga dapat sepenuhnya menerapkan praktik pembelajaran digital. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Penerapan *Pembelajaran digital* dapat mempengaruhi *Inovasi ditempat kerja* dalam proses belajar mengajar

Kesiapan Individu

Kesiapan individu untuk berubah sangat dibutuhkan dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi pada organisasi tertentu. Pembahasan terhadap pola kesiapan individu sangat menarik terhadap reaksi para karyawan dalam menghadapi suatu perubahan pada sebuah organisasi (Oreg et al., 2011). Namun yang terpenting

Riawan, Kurniasih, Cendriono

adalah faktor kesiapan sebagai dukungan awal karyawan sebagai inisiatif untuk melakukan perubahan (Holt et al., 2007). Tiga konsep yang menjelaskan mengenai kesiapan untuk berubah yaitu *pertama* kesiapan diri untuk berubah yaitu meyakini adanya kemampuan seseorang. *Kedua* kesiapan organisasi untuk berubah artinya organisasi meyakini dapat mengelolah setiap perubahan. *Ketiga* kesiapan organisasi dalam mengimplementasikan perubahan tersebut (Zhou et al., 2005).

Sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah dipengaruhi oleh hal-hal berikut ini yakni; nilai-nilai, identitas budaya, kepercayaan akan kemampuan seseorang, keterampilan, kompetensi kognitif, regulasi diri, dan emosional (Haffar et al., 2014). Menurut Ryan & Deci, (2000) dukungan sosial dan pilihan untuk berubah adalah yang paling umum dalam mempengaruhi individu untuk berubah. Dukungan sosial, iklim, struktur organisasi dan faktor lain diluar individu merupakan bagian dari faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah (Peterson & Baker, 2011).

Menyikapi suatu perubahan dalam sebuah organisasi, beragam respon dalam menanggapi perubahan tersebut, seseorang dapat merespon positif ketika menganggap perubahan tersebut merupakan kesempatan bagi mereka untuk mengambil manfaat dalam hal peningkatan status, dan ada juga seseorang memberi respon negatif yaitu seseorang menganggap bahwa perubahan tersebut merupakan ancaman bagi dia karena tidak dapat menyesuaikan dengan adanya perubahan tersebut (Judge et al.,

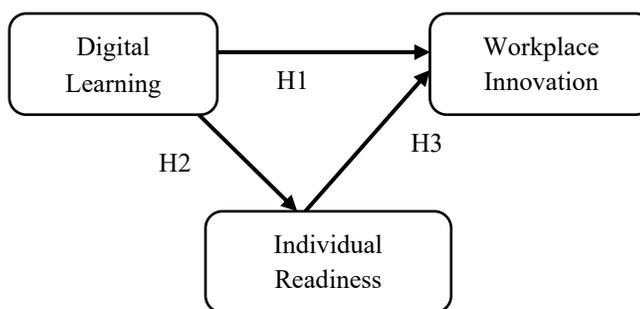
1999). Individu yang akan berubah harus tampil dengan percaya diri dengan perubahan tersebut, jika individu tidak mampu tampil percaya diri maka akan mempengaruhi kinerja dari hasil perubahan tersebut (Vakola et al., 2009). Begitupula pada kesiapan idividu dalam meningkatkan Inovasi ditempat kerja. Pembelajaran online yang berbasis digital membutuhkan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi sebagai media untuk proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kesiapan individu memiliki peran penting dalam menentukan sukses dan tidaknya proses pembelajaran. jika individu tersebut memiliki kesiapan yang matang dalam penggunaan teknologi yang digunakan dalam pembelajaran, maka dengan mudah melakukan inovasi berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Begitupula sebaliknya, jika tidak memiliki kesiapan, maka akan kesulitan dalam menggunakan teknologi dan tidak dapat berinovasi dalam proses pembelajaran ketika menggunakan teknologi yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2: Penerapan pembelajaran digital dapat meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi setiap perubahan

H3: Kesiapan Individu dapat mempengaruhi Inovasi ditempat kerja

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka model empirik dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar berikut ini



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Gambar diatas menjelaskan bahwa pembelajaran digital dapat mempengaruhi Inovasi ditempat kerja. Pemanfaatan teknologi digitalisasi untuk melaksanakan aktivitas atau kegiatan tertentu khususnya pada proses belajar mengajar dapat mendukung seseorang untuk meningkatkan Inovasi ditempat kerja. Inovasi ditempat kerja merupakan suatu tuntutan bagi para dosen dalam menerapkan proses belajar mengajar online. Oleh karena itu, teknologi sebagai vasilitas utama dalam penerapan pembelajaran secara online maka dituntut untuk melakukan inovasi yang berkaitan dengan model pembelajaran agar peserta didik bisa memahami materi yang disampaikan saat perkuliahan secara online. Akan tetapi, sukses dan tidaknya proses pembelajaran berbasis digital terletak pada kesiapan individu masing-masing. Apabila individu memiliki pengetahuan dibidang teknologi khususnya penerapan aplikasi atau media digitalisasi pembelajaran maka akan dengan mudah dan tidak mengalami kendala dalam penerapan pembelajaran secara online serta mudah untuk berInovasi ditempat kerja atau saat bekerja. Begitupula sebaliknya, jika tidak memiliki pengetahuan dibidang teknologi khususnya pada aplikasi digital pembelajaran, maka proses pembelajaran secara online akan mengalami hambatan dan berdampak pada

kurangnya berinovasi pada saat melakukan pekerjaan.

METODOLOGI

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen sebagai tenaga pendidik di Perguruan Tinggi. Ini dipilih karena beberapa dosen disetiap perguruan tinggi masih dianggap kurang inovatif dalam memanfaatkan teknologi digitalisasi dalam proses belajar mengajar secara online. Hal ini disebabkan oleh adanya pergeseran metode pembelajaran offline menjadi online yang begitu tidak direncanakan sehingga berakibat pada kurangnya kesiapan mereka. Sementara penerapan teknologi digitalisasi dalam proses belajar mengajar secara online sangat dibutuhkan adanya kesiapan individu dalam menerapkan proses belajar secara digital. Guru dalam proses belajar mengajar online harus memiliki kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan peserta didiknya (Fisher & Brimblecombe, 2014). Namun pada kenyataannya masih ada beberapa yang memiliki kesiapan yang rendah dalam menghadapi pergeseran metode pembelajaran yaitu dari offline menjadi online.

Studi korelasi ini dilakukan dengan cara survei dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner penelitian ini disebar melalui google drive kepada para dosen yang memanfaatkan digitalisasi dalam proses

Riawan, Kurniasih, Cendriono

belajar mengajar selama situasi pandemik COVID-19. Penelitian ini melibatkan 35 responden yang diambil secara acak pada perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang terdiri dari variabel independent dan variabel dependent. Variabel yang dimaksud yaitu; Pembelajaran digital (X), Kesiapan Individu (Y1), dan workplace innovatioan (Y2).

Tabel. 1 Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.29	9.739	.662	.753
X1.2	17.29	8.269	.556	.812
X1.3	17.09	8.610	.707	.722
X1.4	17.14	9.303	.628	.761
Y1.1	16.89	7.457	.631	.695
Y1.2	17.00	6.941	.576	.723
Y1.3	17.37	6.887	.608	.704
Y1.4	17.49	8.081	.506	.755
Y2.1	16.49	12.904	.814	.830
Y2.2	16.86	14.185	.556	.919
Y2.3	16.94	12.173	.821	.822
Y2.4	16.83	10.793	.831	.818

Berdasarkan uji statistic, hasil uji validitas dapat disajikan pada table 1 di atas menunjukkan bahwa semua komponen atau indicator dari masing-masing variable dikatakan valid. Dianggap valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Adapaun r-tabel dalam penelitian ini adalah 0.3338.

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
X	0.810
Y1	0.775
Y2	0.884

Berdasarkan uji statistic, hasil uji reliabilitas atas semua variable dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* > 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam variable penelitian ini dianggap reliable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebagai standar validitas secara statistic apabila r-hitung > dari r-tabel. Dengan menggunakan signifikansi 0.05. Adapun hasil pengujian dapat disajikan pada table berikut ini:

Uji Reliabilitas

Untuk melihat hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, dapat disajikan pada table berikut ini :

Uji Determinan (R Square) Digital Learning terhadap Individual Readiness

Hasil uji statistic uji determinasi (R Square) dapat disajikan pada table berikut ini :

Tabel. 3 R-Square X1 terhadap Y1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.631	2.116

a. Predictors: (Constant), Digital Learning

b. Dependent Variable: Individual Readiness

Berdasarkan hasil analisis uji determinasi yang disajikan pada table 3 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh digital learning terhadap individual radiness adalah 0.642 atau 64.2%. artinya kontribusi yang diberikan oleh pengaruh digital learning dalam mempengaruhi individual

radiness sebesar 64.2%. dan 35.8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Digital Learning dan Individual Readiness terhadap Workplace Innovation

Tabel. 4 Uji R Square X dan Y1 terhadap Y2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.577	3.011

a. Predictors: (Constant), Individual Readiness, Digital Learning

b. Dependent Variable: Workplace Innovation

Berdasarkan hasil analisis uji determinasi yang disajikan pada table 4 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh digital learning dan individual radiness terhadap Workplace Innovation adalah 0.602 atau 60.2%. artinya kontribusi yang diberikan oleh pengaruh digital learning dan individual radiness dalam mempengaruhi Workplace Innovation sebesar 60.2%. dan 39.8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (T)

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam menguji hubungan variabel tersebut, dengan membandingkan T-hitung dan T-tabel. Jika T-hitung lebih besar dari T-tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Begitupulah sebaliknya, jika T-hitung lebih kecil dari T-tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak. Atau dapat dilihat dari nilai (sig < 0.05). Untuk melihat hubungan variabel tersebut, daapt dilihat pada tabel 5 dan 6 .

Tabel.5 Uji Regresi

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.628	2.146		3.088	.004
	Pembelajaran digital	.721	.094	.801	7.695	.000

Sumber data : hasil olah SPSS 25

Tabel. 6 Uji Regresi

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.083	3.468		.312	.757
Pembelajaran digital	.493	.223	.412	2.211	.034
Kesiapan Individu	.538	.248	.405	2.170	.038

a. Dependent Variable: Inovasi ditempat kerja
 Sumber data : hasil olah SPSS 25

Pengaruh Pembelajaran Digital terhadap Kesiapan Individu

Berdasarkan uji hipotesis yang disajikan pada tabel 5 menunjukkan bahwa ada pengaruh Pembelajaran digital terhadap kesiapan individu. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan T-hitung lebih besar dari T-tabel yaitu $7.677 > 1.693$. dengan nilai sig $0.000 < 0.05$. dan nilai beta nya adalah 0.721. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pembelajaran digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual readiness.

Berdasarkan hasil uji statistik analisis regresi berganda menemukan bahwa Pembelajaran digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi ditempat kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan teknologi digital dapat memberikan nilai tambah dalam melakukan setiap aktivitasnya. Bekerja dalam memanfaatkan teknologi khususnya mengajar di era digitalisasi perlu dilakukan guna untuk meningkatkan inovasi dalam proses belajar mengajar. Proses dalam mengintegrasikan perangkat pembelajaran digital sebagai bagian dari praktik pengajaran merupakan salah satu cara untuk memvariasikan proses belajar mengajar (Bunce et al., 2010). Oleh karena itu, proses belajar mengajar yang

yang berbasis digitalisasi penting untuk diterapkan oleh para dosen guna menciptakan inovasi pembelajaran sehingga peserta didik tidak bosan dalam mengikuti proses belajar mengajar (perkuliahan).

Mei et al., (2019) dalam penelitian menemukan bahwa variasi proses belajar mengajar yang mengarah pada gaya mengajar yang berbeda sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam menerima pelajaran. Manfaat pembelajaran daring juga dapat memberikan kemudahan dalam proses belajar mengajar, dimana sebagian besar responden menyatakan sepakat bahwa pembelajaran daring dapat memberikan kemudahan dalam proses belajar mengajar. Misalnya lebih fleksibel, dapat mengajar dimana saja, dan waktu pembelajaran lebih fleksibel dan efektif serta efisien. (Chrysantina et al., 2019) menyatakan bahwa materi pembelajaran digital memiliki sifat kuat yang berpotensi memungkinkan fasilitasi transfer pengetahuan yang lebih efisien dan keunggulan lainnya dibandingkan dengan materi pembelajaran tatap muka tradisional.

Aboobaker & K.A, (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa teknologi dapat mempercepat inovasi dan adaptasi

terhadap perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pembelajaran digital menuntut para dosen untuk lebih inovatif dalam penyampaian materi melalui sistem digital atau perangkat yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini untuk mempermudah mahasiswa dalam menyerap materi yang disajikan dalam proses belajar mengajar. Dari jawaban responden, mereka memilih aplikasi sebagai media pembelajaran yang mudah digunakan dalam proses transfer pengetahuan ke mahasiswanya. Strategi khusus para dosen dalam menyikapi pembelajaran daring harus lebih meningkatkan pada perilaku inovatif seperti materi disajikan dalam bentuk video, sehingga proses penyampaian materi mudah diserap oleh peserta didiknya terhadap materi yang disampaikan.

Pengaruh Pembelajaran Digital terhadap Inovasi Ditempat Kerja

Berdasarkan uji hipotesis yang disajikan pada tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pembelajaran digital terhadap Inovasi ditempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan T-hitung lebih besar dari T- tabel yaitu $2.211 > 1.693$. dengan nilai sig $0.034 > 0.05$. dan nilai beta nya adalah 0.538 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pembelajaran digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi ditempat kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik analisis regresi sederhana menemukan bahwa Pembelajaran digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual readiness. Seseorang yang memanfaatkan proses belajar mengajar secara daring dituntut untuk selalu siap dengan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi digital yang sekarang ini berkembang. Seperti yang dikemukakan oleh (Fisher & Brimblecombe, 2014) guru dalam proses belajar mengajar online harus

memiliki kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan peserta didiknya.

Mengenai kesiapan individu dalam menghadapi suatu perubahan dari setiap jawaban responden mereka siap untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Sebagai tindakan mereka dalam menghadapi pembelajaran daring adalah selalu belajar ketika ada sesuatu yang baru untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi. Para pendidik diwajibkan untuk menyesuaikan dengan perkembangan digital di era sekarang ini, sebab 90% tenaga kerja masa depan diharuskan untuk memiliki keterampilan teknologi di sektor pendidikan (Zweekhorst & Maas, 2015). Lebih lanjut berendapat bahwa digitalisasi dan penggunaan digital dalam proses belajar mengajar telah dilihat sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pendidikan terkait dengan hasil belajar siswa.

Faktor yang terpenting dalam penerapan Pembelajaran digital adalah kesiapan individu dalam menerapkan proses belajar mengajar online. Studi (Jones et al., 2005) mengemukakan bahwa individu yang menunjukkan kesiapan yang lebih tinggi akan lebih cenderung mengubah perilaku mereka untuk menyesuaikan diri dari setiap perubahan dilingkungannya. Oleh karena itu, para dosen dalam menerapkan pembelajaran online, harus didukung oleh individu itu sendiri melalui keinginan untuk menyesuaikan terhadap pola pengajaran yang berbasis Pembelajaran digital.

Pengaruh Kesiapan Individu Terhadap Inovasi Ditempat Kerja

Berdasarkan uji hipotesis yang disajikan pada tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kesiapan individu terhadap Inovasi ditempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan T-hitung lebih kecil dari T- tabel yaitu $2.170 > 1.693$.

dengan nilai sig $0.038 < 0.05$. Dan nilai beta nya adalah 0.538. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesiapan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi ditempat kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik analisis regresi berganda menemukan bahwa Kesiapan Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi ditempat kerja. Artinya bahwa kesiapan individu dalam menghadapi menghadapi sesuatu yang baru sangat dibutuhkan untuk menuju pada kinerja yang baik. Dengan kemampuan kinerja yang tinggi akan menghasilkan kemampuan berinovasi dalam setiap aktivitas/pekerjaan yang dilakukan khususnya pada proses pembelajaran yang berbasis digital. Individu cenderung merespon dengan cara tertentu dalam rangka menghadapi suatu perubahan pada organisasi (Oreg et al., 2011). Sebuah langkah kongkrit yang dilakukan individu mengenai kesiapannya yang berdasarkan pada jawaban kuesioner bahwa mereka selalu mempelajari jika ada sesuatu yang baru dalam organisasi khususnya pada perkembangan digitalisasi pembelajaran daring. Langkah ini merupakan salah bentuk kesiapan dari individu untuk meningkatkan kinerja dibidang pengajaran. Tentu hal ini didukung dengan kesiapan organisasi berkaitan dengan program pembelajaran daring. Dukungan organisasi sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM individu.

Dukungan organisasi sangat penting dalam mendorong perubahan individu (Eby et al., 2000), hal ini menunjukkan betapa pentingnya dalam menciptakan kondisi yang lebih kondusif untuk mendukung suatu perubahan dalam diri seseorang. Seseorang yang memiliki kesiapan yang tinggi dalam dirinya untuk menyesuaikan diri terhadap suatu perubahan maka individu tersebut memiliki banyak pengetahuan dan

keterampilan yang tinggi sehingga akan dengan mudah untuk berinovasi. Ada beberapa penelitian yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi Inovasi ditempat kerja adalah kreativitas, dan kesiapan teknologi yang ada. Menurut (Heye, 2006) dan (Sultika & Hartijast, 2017) mengemukakan bahwa kreativitas dan self leadership merupakan faktor yang dapat mempengaruhi inovasi individu. Seseorang dapat berinovasi jika didukung dengan kemampuan individu yang lebih tinggi yang nantinya akan menghasilkan ide-ide baru (Woodman et al., 1993). Maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan individu untuk berubah sangat mendukung untuk memiliki inovasi yang tinggi ditempat kerjanya.

Uji Analisis Jalur (Path Anlalysis)

Path anlysis digunakan untuk menguji peran variabel intervening dalam memediasi pengaruh pembelajaran digital terhadap Inovasi ditempat kerja melalui kesiapan individu. pengujin ini menggunakan uji sobel test dengan kriteria jika nilai sobel test $>$ dari nilai koefisien 1.96 maka variabel mediasi dapat memediasi hubungan variabel independent terhadap dependent.

Berdasarkan uji sobel yang menguji pengaruh pembelajaran digital terhadap Inovasi ditempat kerja melalui kesiapan individu memperoleh nilai sobel test $2.08 > 1.96$. hal ini dapat dikatakan bahwa kesiapan individu mampu memediasi pengaruh pembelajaran digital terhadap Inovasi ditempat kerja. sehingga dapat disimpulkan bahwa pembelajaran digital berpengaruh signifikan terhadap Inovasi ditempat kerja melalui kesiapan individu.

Berdasarkan hasil uji sobel menemukan bahwa Pembelajaran digital berpengaruh signifikan terhadap Inovasi ditempat kerja melalui Kesiapan Individu.

Sehingga dapat dikatakan bahwa Kesiapan Individu mampu memediasi hubungan antara Pembelajaran digital terhadap Inovasi ditempat kerja. Dalam hal ini, penerapan Pembelajaran digital akan berdampak positif terhadap Inovasi ditempat kerja jika seseorang memiliki kesiapan dalam menghadapi pembelajaran yang berbasis digital. Kesiapan individu merupakan sesuatu hal yang penting dalam menghadapi proses perubahan khususnya dibidang teknologi. Dengan kesiapan yang tinggi, akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang sehingga bentuk perubahan apapun akan dengan mudah menyesuaikan sesuai dengan bentuk perubahan tersebut. Hal akan ini akan memberikan dampak positif bagi seseorang dalam meningkatkan inovasi di tempat kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Digital learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap workplace innovation. Artinya bahwa pembelajaran berbasis digital akan membuat seseorang lebih inovatif dalam memberikan materi perkuliahan secara online.
2. Digital learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap individuals readiness. Artinya bahwa pembelajaran yang berbasis digital sangat dibutuhkan kesiapan individu dalam menyiapkan diri pada setiap perubahan sesuai dengan kebutuhan peserta didiknya
3. Individual readiness berpengaruh positif dan signifikan terhadap workplace innovation. Artinya kesiapan individu

yang tinggi dapat mendukung seseorang dalam menyikapi suatu perubahan khususnya pengajaran digitalisasi.

4. Digital learning berpengaruh signifikan terhadap workplace innovation melalui individuals readiness. Artinya bahwa kesiapan individu sangat dibutuhkan ketika terjadi perubahan dalam aktivitas tertentu. Misalnya pada proses pembelajaran daring yang sebelumnya offline.

SARAN

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi khususnya dibidang pendidikan mengenai pembelajaran dengan menggunakan sistem digital. Dan yang terpenting lagi yang perlu dipersiapkan adalah kesiapan individu dalam menghadapi setiap perubahan di era digital sekarang ini. Karena dengan kesiapan individu yang tinggi akan memiliki rasa tanggap yang kuat terhadap setiap perubahan. Untuk itu pemanfaatan digital learning harus didukung dengan kesiapan individu sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi yang lebih inovatif.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Penelitian ini mendukung pengembangan teori human *capital*. Dalam teori ini menyebutkan bahwa modal utama manusia yang harus dimiliki adalah pengetahuan dan keterampilan. Artinya dua hal tersebut merupakan aspek penting dalam menjalankan aktivitas kegiatan dalam suatu organisasi. Aspek kesiapan individu merupakan bagian dari modal bagi individu dalam berinovasi sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu tersebut

DAFTAR PUSTAKA

Aboobaker, N., & K.A, Z. (2019). Influence

- of digital learning orientation and readiness for change on innovative work behaviour: reflections from the higher education sector. *Development and Learning in Organizations*, 34(2), 25–28. <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2019-0191>
- Akyuz, S., & Yavuz, F. (2015). Digital Learning in EFL Classrooms. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(February), 766–769. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.176>
- Anderson, N., W, C. K., & Nijstad, B. a. (2004). The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147–173. <https://doi.org/10.1002/job.236>
- B.M, M., Zweekhorst, & Maas, J. (2015). ICT in higher education: students perceive increased engagement. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 7(1), 2–18.
- Belloc, F. (2012). Corporate governance and innovation: A survey. *Journal of Economic Surveys*, 26(5), 835–864. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6419.2011.00681.x>
- Bunce, D. M., Flens, E. A., & Neiles, K. Y. (2010). How long can students pay attention in class? A study of student attention decline using clickers. *Journal of Chemical Education*, 87(12), 1438–1443. <https://doi.org/10.1021/ed100409p>
- Chen, J. L. (2011). The effects of education compatibility and technological expectancy on e-learning acceptance. *Computers and Education*, 57(2), 1501–1511. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.02.009>
- Chrysantina, A., Sanjaya, G., Pinard, M., & Hanifah, N. (2019). Improving health information management capacity with digital learning platform: The case of DHIS2 online academy. *Procedia Computer Science*, 161, 195–203. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.115>
- Daud, R., Jalil, Z. A., & M.Gunawan, M. N. F. (2015). Community College Students' Perception Towards Digital Learning In Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1798–1802. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.389>
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of organizational readiness for change: Factors related to employees' reactions to the implementation of team-based selling. *Human Relations*, 53(3), 419–442. <https://doi.org/10.1177/0018726700533006>
- Englund, C., Olofsson, A. D., & Price, L. (2017). Teaching with technology in higher education: understanding conceptual change and development in practice. *Higher Education Research and Development*, 36(1), 73–87. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1171300>
- Fisher, S. D., & Brimblecombe, N. (2014). Doing it your way: The Variation in,

- and Importance of, Personal Style in Teaching Quantitative Methods for University Social Science Students. *Enhancing Learning in the Social Sciences*, 6(2), 30–42. <https://doi.org/10.11120/elss.2014.00031>
- Gray, B. (2004). *Informal Learning in an Online Community of Practice*. 19(1), 20–35.
- Haffar, M., Al-Karaghoul, W., & Ghoneim, A. (2014). An empirical investigation of the influence of organizational culture on individual readiness for change in Syrian manufacturing organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 5–22. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2012-0046>
- Heye, D. (2006). Creativity and innovation: Two key characteristics of the successful 21st century information professional. *Business Information Review*, 23(4), 252–257. <https://doi.org/10.1177/0266382106072255>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Hsung, R., Lin, Y., & Lu, K. (2015). STRUCTURAL EMBEDDEDNESS OF ACCESSED NETWORKS AND. In *Research in the Sociology of Work* (Vol. 24). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2013\)0000024014](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2013)0000024014)
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The Impact of Organizational Culture and Reshaping. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361–386.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107–122. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.84.1.107>
- Kiraz, E., & Ozdemir, D. (2006). The relationship between educational ideologies and technology acceptance in pre-service teachers. *Educational Technology and Society*, 9(2), 152–165.
- Mei, X. Y., Aas, E., & Medgard, M. (2019). Teachers' use of digital learning tool for teaching in higher education: Exploring teaching practice and sharing culture. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(3), 522–537. <https://doi.org/10.1108/JARHE-10-2018-0202>
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47(4), 461–524. <https://doi.org/10.1177/0021886310396550>
- Peterson, S. M., & Baker, A. C. (2011).

- Readiness to change in communities, organizations, and individuals. In *Advances in Early Education and Day Care* (Vol. 15). Emerald Group Publishing Ltd. [https://doi.org/10.1108/S0270-4021\(2011\)0000015006](https://doi.org/10.1108/S0270-4021(2011)0000015006)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. 55(1), 68–78.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450–463. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.17407911>
- Sultika, B., & Hartijast, Y. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KREATIVITAS Pendahuluan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 179–199.
- Totterdill, P., & Exton, R. (2014). *Defining workplace innovation*. 30(9), 12–16. <https://doi.org/10.1108/SD-09-2014-0112>
- Vakola, M., Armenakis, A., & Oreg, S. (2009). Reactions to organizational change from an individual differences perspective: A review of empirical research. *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Employee's Perspective*, January, 95–122. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139096690.008>
- Vila, L. E., Pérez, P. J., & Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at the workplace: Do professional competencies matter? *Journal of Business Research*, 67(5), 752–757. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.11.039>
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293–321. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517>
- Wu, J. H., Tennyson, R. D., & Hsia, T. L. (2010). A study of student satisfaction in a blended e-learning system environment. *Computers and Education*, 55(1), 155–164. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.12.012>
- Zhou, K. Z., Yong, G., Yang, Z., & Zhou, N. (2005). *Developing strategic orientation in China : antecedents and consequences of market and innovation orientations*. 58, 1049–1058. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2004.02.003>
- Zwart, D. P., Noroozi, O., Van Luit, J. E. H., Goei, S. L., & Nieuwenhuis, A. (2020). Effects of Digital Learning Materials on nursing students' mathematics learning, self-efficacy, and task value in vocational education. *Nurse Education in Practice*, 44, 102755. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102755>
- Zwart, D. P., Van Luit, J. E. H., Noroozi, O., & Goei, S. L. (2017). The effects of digital learning material on students' mathematics learning in vocational education. *Cogent Education*, 4(1), 1–

10.

<https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1313581>

7.1313581

Zweekhorst, M. B. M., & Maas, J. (2015).
Journal of Applied Research in Higher Education Article information : To cite this document : 7(1), 2–18.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JARHE-02-2014-0022>