

PERAN AGEN PERUBAHAN DAN ELEMEN GAMIFIKASI PADA INOVASI DALAM PENGARUHNYA UNTUK KEBERHASILAN TAHAP AWAL PENYEBARAN INOVASI

Abdul Rachman Pambudi¹, Andreas Yoga Aditama², Kadek Jeny Femila Devi³,
Asropi⁴

Politeknik STIA LAN, Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4}

abdul.rachman@kemdikbud.go.id ¹

Abstract

Puspeka Kemendikbudristek launched LKPK in September 2021 as an innovation to promote character strengthening campaign through the involvement education ecosystem. In order to increase the spread and engagement of the innovation, PUSPEKA collaborates with agents of change which are APK while also makes use of gamification elements in the innovation. This paper aims to examine the impact of several factors such as flexibility to use resources, social network, commitment, and gamification element on the success of early stage of innovation diffusion. This study was conducted in November 15-26, 2021 using quantitative methods with Likert-scale questionnaire and involved 72 APK from 23 provinces in Indonesia. The analysis results show flexibility and networking have no impact on the success of early stage stage of innovation diffusion, while the commitment of agent of change and gamification element of innovation have significant impact. In this study, agent of change who all are high-achiever in their subjects have high flexibility and strong network. However, the success of innovation diffusion which is determined by the number of good practices published into LKPK is only influenced by the level of commitment of agent of change to carry out and publish their good practices into the LKPK. The application of gamification which is considered useful by agent of change also a driving factor in the success of this innovation. This study recommends PUSPEKA Kemendikbudristek to encourage the commitment of agent of change in utilizing and disseminating this innovation, also to continuously develop gamification elements following social media trends to increase app usage rate and finally attract new user to join LKPK. In addition, PUSPEKA needs to thoroughly examine all factors influencing user commitment to use LKPK.

Keywords: government innovation, agent of change, flexibility, networking, commitment, gamification, character strengthening.

Abstrak

Puspeka Kemendikbudristek pada bulan September tahun 2021 telah meluncurkan sebuah inovasi LKPK untuk menyemarakkan kampanye penguatan karakter melalui pelibatan ekosistem pendidikan. Untuk meningkatkan penyebaran dan pelibatan penggunaan, inovasi LKPK telah melibatkan agen perubahan yang disebut APK dan juga menambahkan aspek gamifikasi dalam inovasinya. Dalam penelitian ini dilakukan studi untuk mengetahui apakah tingkat fleksibilitas (keleluasaan dalam menggunakan sumber daya), keluasan jaringan sosial, dan komitmen agen perubahan, serta aspek elemen gamifikasi LKPK berpengaruh kepada keberhasilan pada tahap awal penyebaran inovasi LKPK. Penelitian dilakukan secara kuantitatif melalui survei yang dilakukan pada 15 hingga 26 November 2021, menggunakan instrumen skala likert, dengan melibatkan responden 72 orang APK dari 23 provinsi di Indonesia. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas dan jaringan sosial tidak berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi. Sebaliknya komitmen agen perubahan serta elemen gamifikasi dari inovasi merupakan variabel yang menunjukkan pengaruh signifikan pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi LKPK. Penelitian ini menyimpulkan bahwa agen perubahan merupakan individu berprestasi yang telah memiliki fleksibilitas dan jejaring yang kuat. Akan tetapi, jika dilihat dari keberhasilan inovasi yang ditentukan dari jumlah praktik baik yang dipublikasikan di dalam LKPK maka hal tersebut dipengaruhi oleh besarnya komitmen agen perubahan untuk aktif melakukan dan mengunggah praktik baik ke dalam LKPK untuk dapat dilihat oleh para pengunjung portal. Selain itu, penerapan gamifikasi yang dianggap agen perubahan sebagai hal yang bermanfaat, juga menjadi faktor pendorong dalam keberhasilan inovasi. Penelitian ini merekomendasikan agar Puspeka Kemendikbudristek memberikan dorongan kepada agen perubahan untuk meningkatkan komitmen dalam menggunakan dan menyebarluaskan inovasi. Elemen gamifikasi dalam LKPK juga perlu secara bertahap dikembangkan mengikuti tren di media sosial untuk

meningkatkan intensitas penggunaan dan menarik pengguna baru aplikasi. Selain itu diperlukan adanya penelitian untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pengguna dalam penggunaan aplikasi LKPK

Kata Kunci: inovasi pemerintah, agen perubahan, fleksibilitas, jaringan sosial, komitmen, gamifikasi, penguatan karakter.

PENDAHULUAN

Portal Praktik Baik Liga Kampanye Penguatan Karakter atau biasa disebut Liga Kampanye Penguatan Karakter (LKPK) adalah aplikasi berbasis laman yang diluncurkan oleh Pusat Penguatan Karakter (Puspeka) pada 18 September 2021. Aplikasi ini dapat diakses melalui tautan <https://cerdasberkarakter.kemdikbud.go.id/sahabatkarakter>. Aplikasi LKPK merupakan wadah berbagi praktik baik penguatan karakter bagi peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat umum. Selain itu, aplikasi ini berfungsi untuk memperkuat jejak informasi dan keterlibatan (engagement) penguatan karakter di dunia digital. Puspeka juga memanfaatkan aplikasi LKPK sebagai sumber data pemetaan capaian penguatan karakter di setiap daerah maupun secara nasional.

LKPK adalah inovasi yang dibuat oleh Puspeka untuk menyemarakkan kampanye penguatan karakter melalui pelibatan atau mobilisasi ekosistem pendidikan. Suharti, Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek dalam peluncuran aplikasi ini menegaskan bahwa LKPK adalah salah contoh pelibatan pemangku kepentingan dalam kampanye penguatan karakter (Kemendikbudristek, 2021). McKee (1999) menyampaikan konsep mobilisasi sosial untuk menggalang pihak-pihak yang terkait secara sektoral untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, yang dalam hal ini akan pentingnya penguatan karakter bagi peserta didik secara khusus dan masyarakat secara umum.

Praktik baik yang dibagikan dalam aplikasi LKPK berupa kegiatan yang telah dilakukan dan karya yang telah dipublikasikan terkait penguatan karakter, terutama Profil Pelajar Pancasila dan penuntasan dosa besar pendidikan. Praktik baik ini dapat diakses oleh semua orang yang memiliki akun sebagai Sahabat Karakter di aplikasi. Dengan demikian, lebih banyak orang dapat terpapar informasi terbaru penguatan karakter sekaligus terlibat aktif dalam mendukung kampanye penguatan karakter yang menjadi tugas dan fungsi Puspeka. Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pentingnya berbagi praktik baik untuk peningkatan kapasitas. Baalen dkk. (2005) menekankan pentingnya berbagi praktik baik, minat, pengetahuan, dan karakter dalam sebuah komunitas. Ketika seseorang berbagi pengetahuan, ia membimbing orang lain melalui pengetahuan, wawasan, dan pemikitan yang dimilikinya. Hal itu akan berdampak pada peningkatan kapasitas orang lain. Salah satu aspek penting pembelajaran organisasi adalah perilaku berbagi pengetahuan kepada semua anggota organisasi baik secara online maupun secara langsung lewat tatap muka (Sawan dkk., 2021).

Menurut Arsenjijevic dkk. (2011) perkembangan teknologi membawa pengaruh yang pesat tidak hanya pada konsep pendidikan, tetapi juga pendidikan karakter. Teknologi memungkinkan adanya media berbagi pengetahuan melalui portal web yang berisikan database pengetahuan. Portal web ini memungkinkan guru membuat konten dan membagikannya dengan guru lain di mana pun lokasinya. Dengan menggunakan basis data pengetahuan ini, guru dapat bekerja secara kolaboratif dan menghasilkan sumber daya bersama, yang memudahkan sekolah untuk menyerap pengetahuan yang dibuat di tempat lain.

Berdasarkan data pada aplikasi LKPK per 6 Desember 2021 menunjukkan bahwa total pengguna aplikasi atau Sahabat Karakter berjumlah 2.879 pengguna dengan total 2.512 kegiatan dan 1.447 karya praktik baik penguatan karakter. Akan tetapi, sebanyak 45% dari total praktik baik tersebut berasal dari Agen Penguatan Karakter (APK), kelompok perpanjangan tangan Puspeka di sejumlah provinsi yang berjumlah 109 orang atau 3% dari total Sahabat Karakter. Hal ini berarti baru 55% praktik baik dalam sirkulasi yang berasal dari inisiatif mandiri Sahabat Karakter. Maka dari itu, peningkatan jumlah praktik baik perlu dilakukan dengan mendorong produktivitas dari pengguna yang ada, atau dengan memasifkan jumlah pengguna yang secara langsung akan berbanding lurus dengan jumlah praktik baik yang diunggah ke aplikasi. LKPK membutuhkan sejumlah hal untuk dapat terimplementasi dengan baik. Aplikasi ini membutuhkan banyak pengguna baru untuk mendaftarkan diri sebagai sahabat karakter, yang kemudian bergantung pada keterlibatan dan inisiatif mandiri Sahabat Karakter untuk mengunggah praktik baik yang sudah dilakukan. LKPK juga membutuhkan pengguna untuk berinteraksi melalui suka, komentar, dan bagikan agar dapat menciptakan suasana aplikasi yang ramah pengunjung.

KAJIAN LITERATUR

Sebagai sebuah inovasi baru LKPK saat ini masih dalam tahapan difusi inovasi, yang menurut Roger (2003) dalam Goh dan Sigala (2020) didefinisikan sebagai konsep di mana suatu inovasi dikomunikasikan melalui saluran (kanal) tertentu dari waktu ke waktu kepada pengguna. Dalam proses difusi inovasi ini menurut Perez dkk (2017) penting untuk adanya agen perubahan sebagai opinion leaders. Puspeka telah menggandeng APK sebagai inisiator dan katalisator praktik baik penguatan karakter nasional, mereka dipilih karena kompetensi dan kemampuan dalam hal pembelajaran dan sosialisasi penguatan karakter. Selain dengan strategi agen perubahan, inovasi LKPK juga menggunakan aspek gamification untuk meningkatkan motivasi penggunaan inovasi. Sahabat Karakter yang berpartisipasi membagikan praktik baik penguatan karakter dalam aplikasi akan mendapatkan skor untuk setiap praktik baik berdasarkan jumlah keterlibatan dan sasaran dari praktik baiknya

Peran agen perubahan di sini menurut Perez dkk (2017) adalah dalam mempromosikan upaya penyebarluasan. Rogers (1995) mengemukakan bahwa agen perubahan adalah individu dan entitas sosial yang secara formal diberi tanggung jawab utama untuk membantu dan mengatur perubahan dalam suatu kelompok. APK sebagai agen perubahan memiliki karakter sesuai dengan para champions menurut Bankins dkk. (2017) yaitu kreatif, gigih, berkomitmen pada inovasi, dan mampu melibatkan orang-orang di sekitarnya dalam inovasi yang digeluti. Kinerja dari para agen perubahan ini dalam berbagai studi literatur terdapat beberapa variabel aspek yang mempengaruhi dari dalam diri agen perubahannya yaitu komitmen, fleksibilitas, dan jejaring sosial (networking), serta aspek dari inovasi aplikasinya sendiri yaitu gamifikasi (gamification). Poin yang diakumulasi dari semua praktik baik kegiatan dan karya akan ditabulasi dalam klasemen, yang dari situlah portal praktik baik ini disebut dengan liga.

Dalam upaya mencapai keberhasilan dan pencapaian suatu tujuan, seseorang dituntut memiliki komitmen yang memungkinkan seseorang menjadi termotivasi untuk melaksanakan sesuatu secara efektif dan efisien. Menurut Luthans (2006) komitmen adalah suatu keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk bertahan dan mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan

organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi memiliki sikap loyal dan memiliki perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Pada dasarnya komitmen seorang individu akan mendorong terciptanya komitmen dalam organisasi. Seperti yang diungkapkan Mowday dkk (1979) bahwa kekuatan individu akan mempengaruhi entitas sosial yang diikutinya.

Matahelumual (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh seseorang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Prayudhayanti (2014) menunjukkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Dalam difusi sebuah inovasi menurut Perez dkk. (2017) komitmen partisipasi para agen perubahan sangat dibutuhkan, variabel komitmen partisipasi digunakan untuk mengukur keterlibatan kelompok atau individu yang terpengaruh oleh inovasi.

Fleksibilitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam inovasi (Sanchez, 2011). Sumber daya manusia yang fleksibel merupakan aspek yang sangat penting karena fleksibilitas akan membentuk keterampilan, kemampuan, dan perilaku seseorang untuk membentuk ide-ide inovatif (Javed dkk., 2017). Hal yang sama diungkapkan oleh Maitri (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas SDM maka akan semakin meningkatkan perilaku kerja yang inovatif. Menurut Zhou dkk. (2010) fleksibilitas berkaitan dengan kemudahan akses untuk penggunaan sumber daya. Berkaitan dengan inovasi LKPK ini fleksibilitas berkaitan dengan tingkat fleksibilitas APK dalam menggunakan sumber daya atau kewenangan di satuan kerjanya untuk menginisiasi praktik baik di bidang penguatan karakter.

Jejaring sosial (networking) diartikan sebagai sebuah tindakan dalam melakukan kontak dengan orang lain ataupun organisasi. Menurut Perez dkk. (2017) jejaring sosial merupakan salah satu variabel dari difusi inovasi. Jejaring sosial berhubungan dengan kepemimpinan dan jaringan komunikasi ke berbagai pemangku kepentingan. Selain jejaring sosial secara langsung, jejaring sosial melalui platform digital juga memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi dan berbagi informasi kepada pengguna media sosial lainnya. Situs jejaring sosial dapat menjadi tempat untuk berdiskusi dan membangun hubungan dan memberi pengguna kesempatan untuk memunculkan ide-ide inovatif (Kusumawardhany, 2018).

Asram (2008) menyatakan orang-orang enggan untuk berbagi pengetahuan atau praktik baik mereka karena faktor motivasi atau penghargaan untuk berbagi pengetahuan. Oleh karena itu menurut Asram pemberian penghargaan menjadi salah satu metode terbaik untuk memotivasi dan mendorong keterlibatan sebanyak mungkin orang dalam berbagi pengetahuan ataupun praktik baik. Salah satu praktik untuk memberikan motivasi dan penghargaan dalam sebuah aplikasi adalah dengan penerapan konsep gamifikasi. Deterding dkk. (2011) mendefinisikan gamifikasi sebagai penggunaan elemen game dalam konteks non-game. Prasad dkk (2019) menyatakan bahwa gamifikasi dapat meningkatkan motivasi, produktifitas, serta meningkatkan keterlibatan pengguna. Gamifikasi dapat meningkatkan keterlibatan penggunaan inovasi seperti yang dinyatakan Suh dkk (2017) dalam Prasad dkk (2019) bahwa gamifikasi menawarkan penghargaan untuk pencapaian tujuan, platform untuk ekspresi pemikiran, arena untuk semangat kompetitif, dan pembaruan status untuk pengakuan sosial.

Janitzek dan Christensen (2012) menyatakan bahwa gamifikasi dapat meningkatkan loyalitas pengguna untuk tetap mengadopsi inovasi. Menurut Roth dkk (2015) gamifikasi merupakan salah satu cara komunikasi dengan bentuk permainan-permainan yang dimaksudkan untuk merangsang kreatifitas. Menurut Ofosu-Ampong dkk. (2020) mengintegrasikan gamifikasi dalam proses pembelajaran telah menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengajaran, pembelajaran, dan penelitian di perguruan tinggi. Pendidikan dapat memanfaatkan gamifikasi dengan meningkatkan sistem manajemen pembelajaran untuk membuat pembelajaran menjadi menyenangkan dan menarik bagi siswa. Almeida dan Simoes (2019) menyatakan bahwa gamifikasi dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan menawarkan pembelajaran yang lebih inovatif serta imersif.

Berdasarkan studi literatur di atas pada penelitian ini dibuat empat (4) hipotesis (H) sebagai berikut. 1) H1: Tingkat fleksibilitas agen perubahan (APK) akan berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi (LKPK), 2) H2: Tingkat jejaring sosial agen perubahan (APK) akan berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi (LKPK), 3) H3: Tingkat komitmen agen perubahan (APK) akan berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi (LKPK), 4) H4: Elemen gamifikasi dari Inovasi akan berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi. Melalui penelitian ini kami mencoba mencari jawaban atas ke-empat hipotesis tersebut.

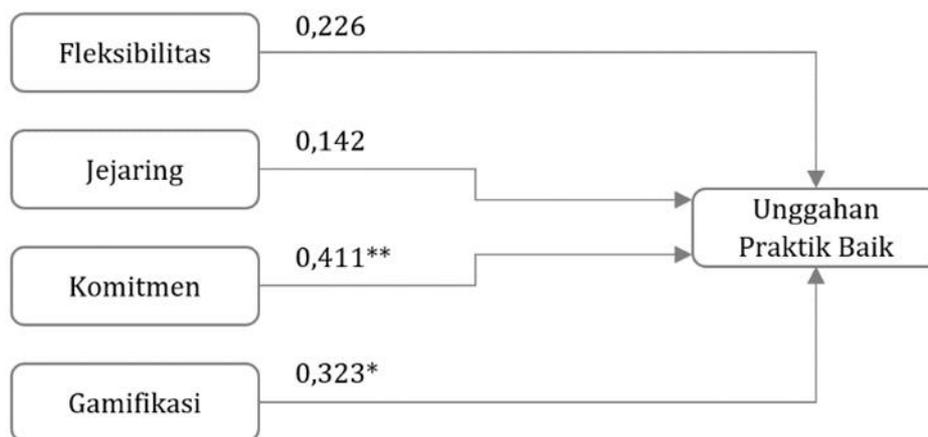
METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini menggunakan dua (2) sumber data yaitu 1) data Portal Praktik Baik Liga Kampanye Penguatan Karakter (LKPK) dan 2) instrumen survei. Data LKPK yang ditarik dari sistem berupa jumlah praktik baik yang diunggah oleh APK di tahun 2021. Jumlah unggahan praktik baik meliputi semua praktik baik dalam kategori kegiatan dan karya. Instrumen survei memiliki total 10 item pertanyaan dari empat (4) variabel penelitian. Variabel fleksibilitas memiliki dua (2) item pertanyaan, variabel jejaring memiliki tiga (3) item pertanyaan, variabel komitmen memiliki dua (2) item pertanyaan, dan variabel gamifikasi memiliki tiga (3) item pertanyaan. Variabel fleksibilitas, jejaring, dan gamifikasi berupa skala Likert, sedangkan variabel komitmen berupa item pertanyaan jumlah praktik baik penguatan karakter yang telah dilakukan APK tetapi tidak dilaporkan ke LKPK.

Survei disebarluaskan kepada agen perubahan yaitu Agen Penguatan Karakter (APK) yang berjumlah 108 orang mulai dari 15 hingga 26 November 2021. Sebanyak 72 orang APK atau 66,67% dari populasi telah mengisi survei tersebut. Data survei yang masuk diolah melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah mengeliminasi data APK yang belum memiliki unggahan praktik baik di LKPK. Tahap kedua adalah mengeliminasi data APK yang melaporkan jumlah unggahan portal praktik ke LKPK baik lebih banyak dari estimasi jumlah praktik baik yang sudah dilakukan di tahun 2021. Batas yang ditentukan adalah jumlah unggahan praktik baik tidak lebih dari dua kali estimasi jumlah praktik baik yang dilakukan. Hal ini bertujuan untuk mengeliminasi APK yang mengunggah praktik baik secara berlebihan dan tidak valid (outliers). Pengolahan tahap pertama dan tahap kedua mengeliminasi 19 dan 5 orang APK, sehingga jumlah sampel yang dianalisis berjumlah 48 orang. Data survei kemudian dihitung validitas menggunakan analisis korelasi Pearson dan reliabilitas menggunakan statistik realibilitas Cronbach's Alpha. Nilai setiap item dari variabel dijumlah untuk dianalisis korelasinya. Korelasi antarvariabel dihitung menggunakan analisis Pearson. Variabel yang memiliki korelasi dengan tingkat kepercayaan 95% dianalisis lebih lanjut dengan analisis regresi linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan pada setiap item dalam instrumen menggunakan analisis Pearson. Hasil uji menunjukkan semua item valid dengan koefisien korelasi lebih tinggi dari nilai R kritis tabel (Appendix 1 Tabel 1). Uji reliabilitas untuk instrumen dilakukan menggunakan statistik reliabilitas Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan instrumen bersifat reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,829. Kemudian untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dan dependen dilakukan analisis korelasi bivariat Pearson. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa variabel komitmen dan gamifikasi memiliki korelasi dengan jumlah praktik baik yang diunggah ke LKPK, sedangkan fleksibilitas dan jejaring tidak memiliki korelasi yang signifikan.



Gambar 1. Korelasi variabel terhadap unggahan

*Korelasi signifikan di tingkat 0,05

** Korelasi signifikan di tingkat 0,01

Gambar 2 menunjukkan rata-rata respon kuisioner survei yang diisikan oleh para responden terhadap empat variabel penelitian yaitu fleksibilitas, jejaring, komitmen, dan gamifikasi. Terlihat dari skala 7 pada pertanyaan-pertanyaan yang mengukur fleksibilitas, jejaring, dan gamifikasi responden menyatakan bawah mereka rata-rata memiliki jejaring yang luas, fleksibilitas yang tinggi, serta setuju bahwa aplikasi LKPK sudah memiliki elemen gamifikasi yang baik.

6,06/7	Fleksibilitas
5,92/7	Jejaring
2,54/7	Komitmen
6,18/7	Gamifikasi

Gambar 2. Rerata variabel penelitian pada agen perubahan

Fleksibilitas adalah variabel yang menggambarkan kemudahan dari agen perubahan untuk melaksanakan praktik baik di tengah tantangan pekerjaan dan lingkungan. Agen perubahan memiliki rata-rata tingkat fleksibilitas tinggi dengan rating 6,06 dari 7. Agen

perubahan merupakan kepala sekolah dan guru berprestasi yang mendapatkan penghargaan di tahun 2020 oleh Kemendikbud karena inisiatif, dedikasi, prestasinya bukan hanya dalam mengajar tetapi aktivitas lainnya di bidang pendidikan.

Hal tersebut lah yang memungkinkan tingginya fleksibilitas dari agen perubahan. Akan tetapi, fleksibilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah unggahan praktik baik. Hampir semua agen perubahan memiliki fleksibilitas yang tinggi dan sama dalam upaya untuk melaksanakan praktik baik, tetapi hal tersebut tidak cukup berpengaruh terhadap jumlah praktik baik yang diunggah ke portal. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanchez (2011) yang mengungkapkan bahwa fleksibilitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam inovasi.

H1: Tingkat fleksibilitas agen perubahan (APK) akan berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi (LKPK) ditolak.

Jejaring adalah variabel yang menggambarkan banyaknya kemudahan dari agen perubahan untuk berkoordinasi dengan pemangku kepentingan di sekitarnya dalam upaya untuk melakukan praktik baik. Hampir semua agen perubahan memiliki jejaring yang luas yang ditunjukkan dengan rerata 5,92 dari 7. Hal ini mengindikasikan agen perubahan dapat menjangkau pemangku kepentingan di tingkat satuan pendidikan, dinas pendidikan, dan masyarakat umum dengan mudah ketika melakukan praktik baik. Seperti halnya fleksibilitas, dalam prestasi yang dicapai oleh para agen perubahan membutuhkan jejaring yang kuat dan luas untuk bisa sukses. Melalui penghargaan yang mereka terima dan aktivitas yang mereka lakukan, para agen perubahan dapat dikenal oleh kalangan luas mulai dari kementerian, pemerintah daerah, hingga masyarakat luas. Akan tetapi, jejaring tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah unggahan praktik baik. Jejaring luas yang dimiliki hampir semua agen perubahan tidak cukup berpengaruh terhadap jumlah praktik baik yang diunggah ke portal jika tidak dimanfaatkan secara maksimal. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Perez dkk. (2017) yang menyatakan bahwa jejaring sosial merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dalam difusi inovasi.

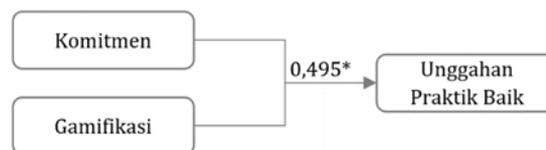
H2: Tingkat jejaring sosial agen perubahan (APK) akan berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi (LKPK) ditolak.

Komitmen adalah variabel yang menggambarkan besarnya kemauan dari agen perubahan untuk melakukan praktik baik dan mengunggahnya di portal LKPK. Berdasarkan hasil survei, tingkat komitmen agen perubahan dalam mengunggah praktik baik di portal LKPK cenderung rendah di angka 2,54 dari 7. Variabel komitmen menjadi satu-satunya variabel yang berada di tingkat rendah. Hal ini mengindikasikan kendati agen perubahan melakukan praktik baik, tidak semua praktik baik tersebut diunggah ke dalam portal. Komitmen agen perubahan berpengaruh signifikan (0,346) terhadap jumlah praktik baik yang diunggah. Beberapa penelitian secara empiris mendukung penelitian ini seperti yang diungkapkan Perez dkk. (2017) pada penelitiannya bahwa dalam difusi sebuah inovasi diperlukan komitmen partisipasi dari para agen perubahan. Hal yang sama juga diungkapkan Prayudhayanti (2014) bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

H3: Tingkat komitmen agen perubahan (APK) akan berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi (LKPK) diterima.

Gamifikasi adalah variabel yang menggambarkan penerimaan agen perubahan terhadap konsep dan penerapan gamifikasi dalam portal LKPK. Berdasarkan hasil survei, tingkat penerimaan gamifikasi agen perubahan cukup tinggi di angka 6,18 dari 7. Hal ini menunjukkan bahwa konsep dan penerapan gamifikasi berupa penilaian untuk berbagai jenis kegiatan dan karya yang diakumulasi dalam klasemen diterima dengan baik oleh agen perubahan. Gamifikasi memiliki memiliki korelasi yang signifikan yaitu sebesar 0,323. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Janitzek dan Christensen (2012) bahwa gamifikasi mampu meningkatkan loyalitas pengguna untuk tetap melakukan adopsi inovasi.

H4: Elemen gamifikasi dari Inovasi akan berpengaruh pada keberhasilan tahap awal penyebaran inovasi diterima.



Gambar 3. Korelasi gabungan komitmen dan gamifikasi terhadap unggahan praktik baik

Komitmen dan gamifikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap jumlah praktik baik jika dikombinasikan (0,495). Oleh karena itu, penguatan komitmen dan pengembangan gamifikasi secara berkelanjutan diperlukan untuk keberhasilan inovasi portal praktik baik LKPK.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa difusi inovasi portal praktik baik Liga Kampanye Penguatan Karakter (LKPK) yang dilakukan oleh PUSPEKA berkolaborasi dengan agen perubahan yaitu Agen Penguatan Karakter dipengaruhi oleh komitmen dan penerimaan agen perubahan terhadap gamifikasi di dalam portal. Agen perubahan yang seluruhnya merupakan individu berprestasi memiliki fleksibilitas dan jejaring yang kuat. Akan tetapi, jika dilihat dari keberhasilan inovasi diterima yang ditentukan dari jumlah praktik baik yang dipublikasikan di dalam portal maka hal tersebut dipengaruhi oleh besarnya komitmen agen perubahan untuk aktif melakukan dan mengunggah praktik baik ke dalam portal untuk dapat dilihat oleh para sahabat karakter dan pengunjung portal. Selain itu, penerapan gamifikasi yang dianggap agen perubahan sebagai hal yang bermanfaat juga menjadi faktor pendorong dalam keberhasilan inovasi ini.

REKOMENDASI

1. Peneliti mendorong PUSPEKA untuk memberikan dorongan kepada agen perubahan dan juga pengguna aplikasi LKPK untuk memanfaatkan aplikasi. Komitmen para pengguna aplikasi ini dapat ditingkatkan melalui pemberian apresiasi kepada pengguna dengan kontribusi yang signifikan terhadap kampanye penguatan karakter.
2. Gamifikasi dalam LKPK perlu secara bertahap dikembangkan mengikuti tren di media sosial untuk meningkatkan intensitas penggunaan dan menarik pengguna baru untuk berpartisipasi di dalam aplikasi.

3. Perlu adanya penelitian untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pengguna dalam penggunaan aplikasi LKPK ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, F. and Simoes, J., 2019. The role of serious games, gamification and Industry 4.0 tools in the Education 4.0 paradigm. *Contemporary Educational Technology*, 10(2), hal 120-136.
- Arsenijevic, J., Pazic, J., Andevski, M. 2011. Knowledge Sharing Information System in Education. Proceedings of EDULEARN11 Conference.
- Asram, N. 2008 Reward System for Implementing Knowledge Sharing. ISECS International Colloquium on Computing, Communication, Control, and Management.
- Bankins, S., Denness, B., Kriz, A., & Molloy, C. (2017). Innovation agents in the public sector: Applying champion and promotor theory to explore innovation in the Australian Public Service. *Australian Journal of Public Administration*, 76(1), hal 122–137.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R. and Nacke, L. (2011) From game design elements to gamefulness: defining gamification, Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments Ed.) ACM, hal 9-15.
- Goh, E. and Sigala, M., 2020. Integrating Information & Communication Technologies (ICT) into classroom instruction: teaching tips for hospitality educators from a diffusion of innovation approach. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 20(2), hal 156-165.
- Janitzek, D.B. and Christensen, L.B., 2012. Gamification: The What and Why Not (Doctoral dissertation, Master's Thesis. Copenhagen, Denmark: Copenhagen Business School, Department of Innovation and Organizational Economics).
- Javed, A., Anas M., Abbas, M., Khan, A.I. 2017. Flexible Human Resource Management And Firm Innovativeness: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior. *Journal of Human Resources*
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. 2020. Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. 2021. Kemendikbudristek Luncurkan Portal Praktik Baik Liga Kampanye Penguatan Karakter [Online]. Dari <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2021/09/kemendikbudristek-luncurkan-portal-praktik-baik-liga-kampanye-penguatan-karakter>. [Diakses pada 1 Oktober 2021].
- Kusumawardhany, P.A. 2018. Pengaruh Kapasitas Absorptif dan Situs Jejaring Sosial Terhadap Kinerja Inovasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 11 (1), hal 71-88.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maitri, L., Purba, D.E. 2018. Hubungan antara Fleksibilitas Sumber Daya, Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi* 14 (1), hal 86-94.
- Matahelumual, N.P. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* 7 (1), hal 641-650.
- McKee, Neil. 1992. Social Mobilization & Social Marketing (Lessons for Communicator). Southbound Penang.
- Mowday, R. T., Steers, R.M., Potter, L.W. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior* 7 (2), hal 224-247.
- Asram, N. 2008 Reward System for Implementing Knowledge Sharing. ISECS International Colloquium on Computing, Communication, Control, and Management.
- Ofosu-Ampong, K., Boateng, R., Anning-Dorson, T. and Kolog, E.A., 2020. Are we ready for Gamification? An exploratory analysis in a developing country. *Education and Information Technologies*, 25(3), hal 1723-1742.
- Perez, G., Popadiuk, S. and Cesar, A.M.R.V.C., 2017. Internal factors that favor the adoption of technological innovation defined by information systems: a study of the electronic health record. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 14(1), hal 67-78.
- Prayudhawati, Bondan Ndaru. Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal EKOBIS* 15 (2), hal 19-32.
- Prasad, J.V., Alexander, J. and Misra, S., 2019. Gamification and Employees' Perception: An Empirical Evaluation Using Gamification Effectiveness Scale. *International Journal Management Business Research*.
- Rogers, E. (2003). Diffusion of Innovations. Fifth edition. Free Press: New York.
- Rogers, E.M. 1995. Diffusion of Innovations. 4th. Ed. Sydney: The Free Press.
- Roth, S., Schneckenberg, D. and Tsai, C.W., 2015. The ludic drive as innovation driver: Introduction to the gamification of innovation. *Creativity and Innovation Management*, 24(2), hal 300-306.
- Sanchez,A., Vela-Jimenez, M.J., Perez-Perez, M. dan de-Luis-Carnicer, P. 2011. The Dynamics of Labour Flexibility: Relationship between employment type and innovativeness. *Journal of Management Studies* 48 (4), hal 715-736.

- Sawan, Fransiskus, Dr Suryadi, Dr. Nurhattati, M.Pd, Prof. Dr. Dra. Neti Karnati, MPd, Knowledge Sharing: Strategi Penguatan Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Perspektif Servant Leadership. Nas Media Pustaka, Yogyakarta: 2021
- Van Baalen, P., Bloemhof-Ruwaard, J. and Van Heck, E., 2005. Knowledge Sharing in an Emerging Network of Practice: The Role of a Knowledge Portal. *European Management Journal*, 23(3), hal 300-314.
- Wawantoro. 2020. Kontribusi Komitmen dan Motivasi Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Pondok Pesantren Al-Ishlah di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. Tesis, UIN Raden Fatah Palembang.
- Ye, C., Jha, S. and Desouza, K.C., 2015. Communicating the business value of innovation. *International journal of innovation science*.
- Zhou, K.Z. and Wu, F., 2010. Technological capability, strategic flexibility, and product innovation. *Strategic Management Journal*, 31(5), hal 547-561.

