

## **Analisis Program Gamifikasi dalam Pengembangan Kompetensi Karyawan: Pendekatan Inovatif untuk Meningkatkan Motivasi dan Retensi Talenta di Organisasi**

Fatimah Rindu Angraeni<sup>1</sup>  
Universitas Widyatama-indonesia  
[Angger.rindu@gmail.com](mailto:Angger.rindu@gmail.com)

### **Abstract**

*In the era of digital transformation, organizations face challenges to maintain employee motivation, improve competencies, and create an innovative work environment. This study aims to explore the influence of Gamification on Innovation, Employee Competence, and Employee Motivation in the context of human resource management. A quantitative approach was used by analyzing data from 101 respondents using path analysis techniques. The results showed that Gamification has a significant positive influence on Innovation (O: 0.635, P: 0.000), Employee Competence (O: 0.390, P: 0.000), and Employee Motivation (O: 0.403, P: 0.000). In addition, Innovation acts as a mediating variable that affects Employee Competence (O: 0.322, P: 0.002) and Employee Motivation (O: 0.319, P: 0.001). These findings suggest that Gamification is not only a strategic tool to improve individual outcomes, but also contributes significantly to the creation of a culture of innovation in the organization. This study concludes that Gamification can be an effective approach in human resource management to improve motivation, competence, and innovation. However, its success depends on proper design, management support, and integration with other HR development strategies.*

### **Abstrak**

Dalam era transformasi digital, organisasi menghadapi tantangan untuk mempertahankan motivasi karyawan, meningkatkan kompetensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh Gamifikasi terhadap Inovasi, Kompetensi Karyawan, dan Motivasi Karyawan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan menganalisis data dari 101 responden menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gamifikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Inovasi (O: 0,635, P: 0,000), Kompetensi Karyawan (O: 0,390, P: 0,000), dan Motivasi Karyawan (O: 0,403, P: 0,000). Selain itu, Inovasi berperan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan (O: 0,322, P: 0,002) dan Motivasi Karyawan (O: 0,319, P: 0,001). Temuan ini menunjukkan bahwa Gamifikasi bukan hanya alat strategis untuk meningkatkan hasil individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap penciptaan budaya inovasi di organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Gamifikasi dapat menjadi pendekatan efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi, kompetensi, dan inovasi. Namun, keberhasilannya bergantung pada desain yang tepat, dukungan manajemen, dan integrasi dengan strategi pengembangan SDM lainnya.

Kata Kunci: Gamifikasi, Inovasi, Kompetensi Karyawan, Motivasi Karyawan,

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi modern, manajemen sumber daya manusia telah beralih dari peran administrasi tradisional ke fokus strategis untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan membina lingkungan kerja yang mendukung. Evolusi ini sangat penting untuk mengatasi tantangan seperti mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi dan mengurangi tingkat pergantian, terutama dalam tenaga kerja yang beragam dan dinamis. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (SHRM) memainkan peran penting dalam menyelaraskan fungsi SDM dengan tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan (Adetomiwa Adeniyi, 2024). Selain itu, menerapkan Strategi Keterlibatan Karyawan dan inisiatif Keanekaragaman, Kesetaraan, dan Inklusi (DEI) yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja, yang mengarah ke tingkat pergantian yang lebih rendah (Ram Kumar Chauhan, 2024) (A. Ampauleng, 2024).

Gamifikasi telah muncul sebagai pendekatan transformatif dalam pengembangan SDM, mengintegrasikan elemen desain game seperti poin, lencana, dan papan peringkat untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan (Tianshi Hao, 2024). Dengan membuat kegiatan belajar lebih menyenangkan dan interaktif, gamifikasi dapat secara signifikan meningkatkan pelatihan berbasis kompetensi, memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan penting dalam lingkungan yang kompetitif dan kolaboratif (M. Pepe, M. 2024) (И.А. Трифонов, 2024). Strategi inovatif ini tidak hanya menumbuhkan pengalaman belajar yang lebih menarik tetapi juga mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih baik dan tingkat retensi yang lebih tinggi (M. Pepe, M. 2024).

Integrasi gamifikasi dalam manajemen SDM telah ditingkatkan secara signifikan oleh teknologi digital canggih, memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan aplikasi untuk berbagai kebutuhan pelatihan, termasuk keterampilan teknis dan pengembangan soft skill (Mohamed Azab, 2024). Aplikasi berbasis gamifikasi ini tidak hanya merampingkan proses pembelajaran tetapi juga menghasilkan data berharga yang dapat digunakan untuk analisis kinerja waktu nyata (Mr. Sourabh P, 2024). Dengan memanfaatkan data ini, organisasi dapat memperoleh wawasan tentang kinerja individu dan tim, yang sangat penting untuk mengoptimalkan program pelatihan dan meningkatkan efektivitas keseluruhan (Liudmyla Verbivska, 2024). Selanjutnya, penggabungan gamifikasi ke dalam perangkat lunak manajemen SDM memfasilitasi peningkatan keterlibatan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pengambilan keputusan strategis (Jonas Manske, 2024) .

Menerapkan gamifikasi dalam organisasi memang membutuhkan perencanaan yang cermat untuk menavigasi berbagai tantangan. Masalah mendasar adalah kurangnya pemahaman tentang prinsip-prinsip desain gamifikasi, yang penting untuk menyelaraskan strategi gamifikasi dengan tujuan dan budaya organisasi (Iqra Obaid, 2024). Selain itu, resistensi karyawan dapat menghambat keberhasilan implementasi, seringkali berasal dari ketakutan akan perubahan atau kesalahpahaman tentang tujuan gamifikasi (Aleksandra Witoszek-Kubicka, 2024).

Penelitian ini menyoroti potensi gamifikasi sebagai alat strategis untuk meningkatkan motivasi karyawan dan retensi bakat dalam organisasi. Dengan mengintegrasikan mekanika permainan seperti poin, level, dan tantangan ke dalam program pengembangan kompetensi, organisasi dapat secara signifikan meningkatkan hasil pembelajaran dan produktivitas individu (Marcelo Magioli Sereno, 2024). Selanjutnya, memahami teori motivasi, seperti hierarki kebutuhan Maslow, sangat penting untuk merancang strategi gamifikasi yang efektif yang beresonansi dengan motivasi karyawan. Komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi mereka, yang dikenal sebagai keterlibatan karyawan, secara langsung dipengaruhi oleh elemen-elemen gamifikasi ini, sehingga menumbuhkan tenaga kerja yang lebih termotivasi (Sneha Chaurasiya, 2024). Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi praktisi SDM, menekankan pentingnya menyelaraskan gamifikasi dengan tujuan organisasi untuk mendorong keunggulan kompetitif dan meningkatkan kesuksesan secara keseluruhan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Konsep Gamifikasi***

Gamifikasi, didefinisikan sebagai penerapan elemen desain game dalam konteks non-game, telah mendapatkan daya tarik di berbagai bidang, termasuk pendidikan, pemasaran, dan manajemen organisasi. Elemen inti seperti poin, level, tantangan, penghargaan, papan peringkat, dan elemen naratif sangat penting untuk menciptakan pengalaman menarik yang memotivasi pengguna (Iftita Rahmi, 2024). Dalam pendidikan, gamifikasi meningkatkan hasil pembelajaran dan keterlibatan siswa, sementara dalam pemasaran, itu menumbuhkan loyalitas pelanggan dan kesadaran merek (Alvie Faustino Diaz, 2024) (Farheen Islam, 2024).

### ***Teori Motivasi dan Keterlibatan***

Motivasi memainkan peran penting dalam memahami bagaimana gamifikasi mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Teori Penentuan Nasib Mandiri menyatakan bahwa memenuhi kebutuhan psikologis dasar untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sangat penting untuk motivasi intrinsik (E. M A, Manu Melwin Joy, 2022). Gamifikasi dapat secara efektif memenuhi kebutuhan ini dengan menawarkan pilihan karyawan dalam penyelesaian tugas, peluang untuk pengembangan keterampilan, dan mendorong interaksi sosial di antara rekan kerja (E. M A, Manu Melwin Joy, 2022).

### ***Pengembangan Kompetensi Karyawan***

Pengembangan kompetensi karyawan sangat penting dalam manajemen SDM, mencakup keterampilan teknis, manajerial, dan interpersonal yang diperlukan untuk kinerja yang optimal (Sattwik Mohanty, 2024). Metode pelatihan tradisional sering berjuang dengan tingkat keterlibatan dan adopsi yang rendah, yang dapat menghambat pembelajaran yang efektif (Anil A.R, Seema.K.S, 2024). Gamifikasi telah muncul sebagai solusi yang menjanjikan, memanfaatkan elemen desain game untuk meningkatkan pengalaman pelatihan, sehingga meningkatkan motivasi dan retensi materi pembelajaran (Anil A.R, Seema.K.S, 2024) (Lasha Abuladze, 2023). Pendekatan ini tidak hanya membuat pelatihan lebih menarik tetapi juga mendorong pengembangan kompetensi penting, seperti keterampilan teknis yang diperlukan

untuk tugas-tugas tertentu dan keterampilan interpersonal untuk komunikasi yang efektif (Lasha Abuladze, 2023).

### ***Gamifikasi Dalam Manajemen SDM***

Penerapan gamifikasi dalam manajemen SDM telah muncul sebagai alat yang ampuh untuk meningkatkan pengembangan kompetensi, motivasi karyawan, dan pengukuran keberhasilan pelatihan. Dengan mengintegrasikan elemen desain game, organisasi dapat menciptakan pengalaman belajar yang menarik yang tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka, dengan studi menunjukkan potensi peningkatan hingga 25% dalam produktivitas (Roberto Carrasco, 2024) (Carolina Ribeiro, 2024). Selain itu, gamifikasi memfasilitasi pelacakan kemajuan karyawan dan memberikan umpan balik yang berharga, yang penting untuk menyempurnakan program pelatihan (Liudmyla Verbivska, 2024).

### ***Kesenjangan Penelitian***

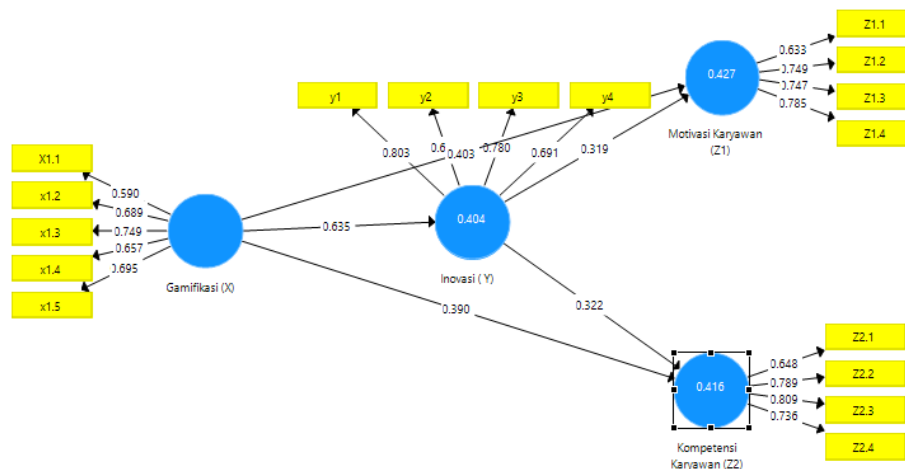
Integrasi gamifikasi dalam program pengembangan kompetensi karyawan menyajikan jalan yang menjanjikan untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi di berbagai konteks organisasi. Sementara studi yang ada menyoroti manfaat gamifikasi, masih ada kesenjangan yang signifikan dalam memahami bagaimana elemen-elemen ini dapat disesuaikan dengan berbagai demografi tenaga kerja dan kompleksitas organisasi (Valentina Toscano, 2024) (Nibu Thomas, 2022). Selain itu, dampak jangka panjang gamifikasi pada motivasi intrinsik sangat penting untuk menumbuhkan budaya belajar yang berkelanjutan, namun belum cukup dieksplorasi (Jonas Manske, 2024) (Lasha Abuladze, 2023). Budaya belajar yang berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga berkontribusi pada daya saing organisasi (Liudmyla Verbivska, 2024).

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penerapan gamifikasi dalam pengembangan kompetensi karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis efektivitas gamifikasi secara objektif serta mendalami pengalaman subjektif karyawan dan pengelola SDM. populasi dan sample dalam penelitian ini sebanyak 101 responden yang berasal dari PT.Indosentra Pelangi. Ada pun variable dalam penelitian ini sebanyak 4 variable adalah Gamifikasi (X), Inovasi(Y), Motivasi Karyawan dan Kompetensi karyawan.

### **HASIL & PEMBAHASAN**

Evaluasi Uji Model Pengukuran atau Outer Model



Gambar 1. Outer Model

## 1. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 1. Nilai AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gamifikasi (X)	0,705	0,713	0,809	0,597
Inovasi (Y)	0,715	0,723	0,824	0,542
Kompetensi Karyawan (Z2)	0,738	0,756	0,835	0,560
Motivasi Karyawan (Z1)	0,709	0,718	0,820	0,534

### 1. Gamifikasi (X)

Cronbach's Alpha: 0,705, Nilai ini berada di atas ambang batas minimum 0,7, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Gamifikasi memiliki konsistensi internal yang cukup baik , rho\_A (0,713), Nilai ini berada di atas ambang batas minimum 0,7, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Gamifikasi memiliki reliabilitas yang cukup baik. Composite Reliability (rho\_C = 0,809), Nilai ini juga di atas ambang batas 0,7, menunjukkan keandalan komposit yang baik. Nilai AVE (0,597): Nilai ini di atas ambang batas 0,5, yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator berhasil dijelaskan oleh konstruk Gamifikasi.

### 2. Inovasi (Y)

Cronbach's Alpha: 0,715, Nilai ini juga di atas ambang batas 0,7, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk Inovasi memiliki konsistensi internal yang baik, rho\_A (0,723),Nilai ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur Inovasi memiliki reliabilitas yang cukup baik. Composite Reliability (rho\_C = 0,824), Dengan nilai ini di atas ambang batas 0,7, konstruk Inovasi memiliki keandalan komposit yang kuat, yang menunjukkan bahwa indikator-indikatornya saling berkontribusi secara

signifikan dalam mengukur konsep Inovasi. Nilai AVE (0,542), Nilai AVE berada di atas 0,5, menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator berhasil dijelaskan oleh konstruk Inovasi.

### 3. Kompetensi Karyawan (Z2)

Cronbach's Alpha: 0,738, Nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang lebih kuat dibandingkan konstruk lainnya. rho\_A (0,756), Nilai ini berada di atas ambang batas 0,7, menunjukkan konsistensi internal yang baik. Composite Reliability (rho\_C = 0,835), Nilai ini cukup tinggi dan di atas ambang batas 0,7, menunjukkan bahwa indikator-indikator Kompetensi Karyawan memiliki kontribusi yang sangat baik dalam mengukur konstruk. Nilai AVE (0,560), Nilai ini lebih dari 0,5, menunjukkan validitas konvergen yang baik.

### 4. Motivasi Karyawan (Z1)

Cronbach's Alpha: 0,709, Nilai ini sedikit di atas ambang batas minimum 0,7, menunjukkan konsistensi internal yang memadai, rho\_A (0,718), Nilai ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi Karyawan memiliki reliabilitas yang memadai. Composite Reliability (rho\_C = 0,820), Nilai AVE (0,534), AVE di atas 0,5 menunjukkan bahwa varians yang dijelaskan oleh konstruk lebih besar daripada varians yang tidak dijelaskan, menandakan validitas konvergen yang cukup baik.

## 2. Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

**Tabel Uji Goodness of Fit**

Tabel RSquare

	R Square	R Square Adjusted
Inovasi (Y)	0,404	0,399
Kompetensi Karyawan (Z2)	0,416	0,408
Motivasi Karyawan (Z1)	0,427	0,418

### 1. Inovasi (Y)

R Square: 0,404, Nilai ini menunjukkan bahwa 40,4% variabilitas dalam Inovasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Gamifikasi (X). Sisanya (59,6%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Gamifikasi memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap variabilitas Inovasi.

### 2. Kompetensi Karyawan (Z2)

R Square: 0,416, Nilai ini menunjukkan bahwa 41,6% variabilitas dalam Kompetensi Karyawan (Z2) dapat dijelaskan oleh variabel independen Gamifikasi (X) dan variabel mediasi/prediktor lainnya, seperti Inovasi (Y). Sisanya (58,4%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

### 3. Motivasi Karyawan (Z1)

R Square: 0,427, Nilai ini menunjukkan bahwa 42,7% variabilitas dalam Motivasi Karyawan (Z1) dapat dijelaskan oleh variabel independen Gamifikasi (X) dan variabel mediasi/prediktor lainnya, seperti Inovasi (Y). Sisanya (57,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

### 3. Uji Pengaruh Langsung

Tabel Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Gamifikasi (X) -> Inovasi ( Y)	0,635	13,322	0,000
Gamifikasi (X) -> Kompetensi Karyawan (Z2)	0,390	4,059	0,000
Gamifikasi (X) -> Motivasi Karyawan (Z1)	0,403	4,552	0,000
Inovasi ( Y) -> Kompetensi Karyawan (Z2)	0,322	3,049	0,002
Inovasi ( Y) -> Motivasi Karyawan (Z1)	0,319	3,403	0,001

#### *H<sup>1</sup> : Pengaruh Gamifikasi Terhadap Inovasi*

Original Sample (O): 0,635, Hubungan ini cukup kuat (nilai mendekati 1), menunjukkan bahwa Gamifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi. Nilai T Statistics: 13,322, Nilai ini jauh di atas ambang batas 1,96 (untuk tingkat signifikansi 5%), menunjukkan hubungan ini signifikan secara statistik. Sedangkan nilai P Values: 0,000 Nilai P yang sangat kecil (< 0,05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian maka Penerapan Gamifikasi yang efektif memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan dalam meningkatkan Inovasi dalam organisasi.

#### *H<sup>2</sup> : Pengaruh Gamifikasi Terhadap Kompetensi Karyawan*

Original Sample (O): 0,390, Hubungan ini moderat, menunjukkan bahwa Gamifikasi memiliki pengaruh positif yang cukup kuat terhadap Kompetensi Karyawan. T Statistics: 4,059, Nilai ini di atas ambang batas 1,96, sehingga hubungan ini signifikan secara statistik. Sementara nilai P Values: 0,000, Nilai P yang sangat kecil (< 0,05) menunjukkan signifikansi hubungan. Dengan demikian Penerapan Gamifikasi memiliki pengaruh yang moderat namun signifikan terhadap peningkatan Kompetensi Karyawan. Program pelatihan berbasis gamifikasi dapat secara efektif meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### *H<sup>3</sup>. Pengaruh Gamifikasi terhadap Motivasi Karyawan*

Original Sample (O): 0,403, Hubungan ini moderat, menunjukkan bahwa Gamifikasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan. T Statistics: 4,552, Nilai ini jauh di atas ambang batas 1,96, menunjukkan hubungan ini signifikan secara statistik. P Values: 0,000, Nilai P yang sangat kecil (< 0,05) menunjukkan hubungan ini signifikan. Dengan demikian Gamifikasi memberikan pengaruh positif yang signifikan dalam meningkatkan

Motivasi Karyawan. Elemen-elemen gamifikasi seperti tantangan, penghargaan, dan interaktivitas berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

*H<sup>f</sup>. Pengaruh Inovasi terhadap Kompetensi Karyawan*

Original Sample (O): 0,322, Hubungan ini moderat, menunjukkan bahwa Inovasi berpengaruh positif terhadap Kompetensi Karyawan. T Statistics: 3,049, Nilai ini lebih besar dari 1,96, sehingga hubungan ini signifikan secara statistik. P Values: 0,002 Nilai P yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan hubungan ini signifikan. Dengan demikian Inovasi memiliki pengaruh yang moderat dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Lingkungan yang mendukung inovasi dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan melalui proses pembelajaran dan kreativitas.

*H<sup>f</sup>. Pengaruh Inovasi terhadap Motivasi Karyawan (Z1)*

Original Sample (O): 0,319, Hubungan ini moderat, menunjukkan bahwa Inovasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan. T Statistics: 3,403 Nilai ini jauh di atas ambang batas 1,96, menunjukkan hubungan ini signifikan secara statistik. P Values: 0,001, Nilai P yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan hubungan ini signifikan. Dengan demikian maka Inovasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Lingkungan kerja yang inovatif dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui tantangan baru, pengakuan, dan penghargaan yang terkait dengan inovasi.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Gamifikasi Terhadap Inovasi**

Gamifikasi memiliki pengaruh kuat terhadap Inovasi dengan Original Sample (O): 0,635, T Statistics: 13,322, dan P Values: 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi gamifikasi dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk berinovasi secara signifikan. Penerapan gamifikasi yang efektif, seperti melalui tantangan, penghargaan, dan narasi yang menarik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan eksplorasi ide-ide baru. Elemen-elemen gamifikasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan, memanfaatkan teknologi, dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menghasilkan solusi inovatif.

### **2. Pengaruh Gamifikasi Terhadap Kompetensi Karyawan**

Gamifikasi memiliki pengaruh moderat terhadap Kompetensi Karyawan dengan Original Sample (O): 0,390, T Statistics: 4,059, dan P Values: 0,000. Gamifikasi dalam program pelatihan memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif dibandingkan metode tradisional. Dengan menggunakan elemen seperti simulasi dan feedback real-time, gamifikasi dapat membantu karyawan memahami dan mengaplikasikan pengetahuan dengan lebih efektif. Peningkatan kompetensi karyawan melalui gamifikasi juga dapat dilihat sebagai hasil dari peningkatan keterlibatan mereka selama pelatihan.

### **3. Pengaruh Gamifikasi terhadap Motivasi Karyawan**

Gamifikasi memiliki pengaruh moderat terhadap Motivasi Karyawan dengan Original Sample (O): 0,403, T Statistics: 4,552, dan P Values: 0,000. Gamifikasi dapat



meningkatkan motivasi karyawan melalui mekanisme penghargaan, kompetisi sehat, dan pencapaian tujuan yang jelas. Elemen seperti leaderboard dan penghargaan digital dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk lebih berpartisipasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hasil ini mengonfirmasi penelitian sebelumnya bahwa gamifikasi mampu meningkatkan motivasi intrinsik dengan memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti kompetensi dan keterhubungan (*Self-Determination Theory*).

#### 4. Pengaruh Inovasi terhadap Kompetensi Karyawan

Inovasi memiliki pengaruh moderat terhadap Kompetensi Karyawan dengan Original Sample (O): 0,322, T Statistics: 3,049, dan P Values: 0,002. Lingkungan kerja yang inovatif memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru melalui proyek-proyek kreatif dan teknologi terbaru. Karyawan yang bekerja dalam organisasi yang inovatif cenderung lebih sering menghadapi tantangan baru, yang memaksa mereka untuk belajar dan beradaptasi. Namun, pengaruhnya yang moderat menunjukkan bahwa inovasi hanya salah satu faktor dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

#### 4. Pengaruh Inovasi terhadap Motivasi Karyawan (Z1)

Inovasi memiliki pengaruh moderat terhadap Motivasi Karyawan dengan Original Sample (O): 0,319, T Statistics: 3,403, dan P Values: 0,001. Lingkungan kerja yang inovatif dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan tantangan baru, peluang untuk berkontribusi dalam proyek kreatif, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Karyawan cenderung merasa lebih termotivasi ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak nyata dan dihargai oleh organisasi.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gamifikasi memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap Inovasi (Original Sample: 0,635). Elemen-elemen seperti tantangan, penghargaan, dan narasi dalam Gamifikasi mampu mendorong kreativitas dan eksplorasi ide baru di organisasi. Hal ini menjadikan Gamifikasi alat strategis yang efektif untuk menciptakan budaya inovasi.

Pengaruh Gamifikasi terhadap Kompetensi Karyawan bersifat moderat namun signifikan (Original Sample: 0,390). Gamifikasi menciptakan pengalaman belajar yang interaktif dan relevan, yang dapat meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal karyawan. Meskipun demikian, keberhasilan ini juga dipengaruhi oleh desain pelatihan dan dukungan organisasi.

Pengaruh Gamifikasi terhadap Motivasi Karyawan juga moderat tetapi signifikan (Original Sample: 0,403). Dengan menggunakan elemen kompetisi dan penghargaan, Gamifikasi mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Namun, faktor lain seperti budaya kerja dan kepemimpinan juga memengaruhi motivasi secara keseluruhan.

Inovasi memiliki pengaruh moderat terhadap Kompetensi Karyawan (Original Sample: 0,322) dan Motivasi Karyawan (Original Sample: 0,319). Lingkungan kerja yang inovatif memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar, berkembang, dan merasa termotivasi. Hal

ini menunjukkan bahwa inovasi berperan sebagai pendukung penting dalam pengembangan SDM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gamifikasi bukan hanya meningkatkan hasil individual (Kompetensi dan Motivasi Karyawan) tetapi juga berkontribusi pada hasil organisasi yang lebih besar, seperti peningkatan inovasi. Dengan integrasi yang tepat, Gamifikasi dapat menjadi alat yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

#### Daftar Pustaka

- A., Ampauleng., Salma, Abdullah., Edy, Jumady. (2024). *Examining Human Resource Management: A Qualitative Study of Psychological Elements and Strategic Approaches with Literature Review. Golden Ratio Of Human Resources Management*, doi: 10.52970/grhrm.v4i2.483
- Adetomiwa, Adeniyi., Ayobamidele, Damilola. (2024). *The Strategic Role of Human Resource Management in Business Performance*. doi: 10.14293/pr2199.001095.v1
- Aleksandra, Witoszek-Kubicka. (2024). *Leveling up knowledge management: harnessing gamification for effective knowledge acquisition, distribution, dissemination, and sharing*. doi: 10.34739/zn.2023.61.21
- Alvie, Faustino, Diaz., Henrilyn, Estoque-Loñez. (2024). *A Meta-Analysis on the Effectiveness of Gamification on Student Learning Achievement. International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, doi: 10.46328/ijemst.4185
- E., M, A., Manu, Melwin, Joy. (2022). *Exploring Intrinsic Motivating Factors in Gamified Context: A Mixed-Method Study. International Journal of Human-computer Interaction*, doi: 10.1080/10447318.2022.2104018
- Farheen, Islam., A, P, Krishna., S., Sudha, Kumari. (2024). *The Impact of Gamification in Research and Education: A Communication Review*. doi: 10.56294/gr2025101
- Iftita, Rahmi., Tetty, Rimenda., Tika, Dwi, Ariyanti. (2024). *Gamification as an alternative to increase students' motivation: a scoping review. Journal of Education and Learning*, doi: 10.11591/edulearn.v19i2.21771
- Iqra, Obaid., Muhammad, Shoaib, Farooq. (2024). *TechMark: a framework for the development, engagement, and motivation of software teams in IT organizations based on gamification. PeerJ*, doi: 10.7717/peerj-cs.2285
- Kimberly, Hannah, Siacor., Betsy, Ng., Woon, Chia, Liu. (2024). *Fostering Student Motivation and Engagement Through Teacher Autonomy Support: A Self-Determination Theory Perspective. International Journal of Instruction*, doi: 10.29333/iji.2024.17232a

- M., Pepe., M., Oernskar., S., Ahmed. (2024). How Gamified HSE Training Solutions Enhance Employee Engagement: A Middle East Case Study on HSE Performance Improvement. doi: 10.2118/220368-ms*
- Marcelo, Magioli, Sereno., Huat, Bin, (Andy), Ang. (2024). The impact of gamification on training, work engagement, and job satisfaction in banking. International Journal of Training and Development, doi: 10.1111/ijtd.12324*
- Mohamed, Azab., Mena, Ab-Hashima. (2024). Gamification Of Soft Skills Training And Learning For Leadership Development. International Journal of Internet Education (Print), doi: 10.21608/ijie.2024.281221.1025\*
- Ram, Kumar, Chauhan., Ravi, Kathuria. (2024). Optimizing Talent Management Strategies for Enhanced Employee Engagement and Satisfaction in Automotive Sector. International Journal For Multidisciplinary Research, doi: 10.36948/ijfmr.2024.v06i04.24410*
- Roberto, Carrasco., Seyna, Almengor. (2024). Gamificación para el desarrollo del capital humano. Revista FAECO sapiens, doi: 10.48204/j.faeco.v7n1.a4733*
- Roberto, Carrasco., Seyna, Almengor. (2024). Gamificación para el desarrollo del capital humano. Revista FAECO sapiens, doi: 10.48204/j.faeco.v7n1.a4733*
- Tianshi, Hao., Ziyi, Liu., Hanhui, Bao., Siyuan, Chen., Jesse, Llamas., Michael, Llamas. (2024). Gamification as an Effective Method in Developing Leadership Skills and Competencies. doi: 10.57229/2834-2267.1039*
- Valentina, Toscano. (2024). Gamification Against Inequalities at Work. Advances in business information systems and analytics book series, doi: 10.4018/979-8-3693-1172-1.ch003*