



Implementasi Gamifikasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Menggunakan Kerangka Kerja Octalysis Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. XYZ

Titah Siti Bungsu¹, Rangga Gelar Guntara¹, Syti Sarah Maesaroh¹

¹Program Studi Bisnis Digital, Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Indonesia

Correspondence: E-mail: ranggagelar@upi.edu

ABSTRACT

Industri makanan dan minuman (F&B) di Indonesia merupakan sektor strategis dengan tingkat turnover karyawan yang tinggi, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan mengkaji efektivitas implementasi gamifikasi berbasis kerangka kerja Octalysis dan teori Self-Determination dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Resto Bakmie Haochi. Metode yang digunakan adalah eksperimen semu dengan desain Interrupted Time Series, melibatkan 10 karyawan dari berbagai departemen. Data dikumpulkan melalui kuesioner motivasi kerja yang mengukur tiga dimensi utama: autonomy, competence, dan relatedness. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan signifikan skor motivasi kerja setelah penerapan gamifikasi, meskipun terdapat sedikit penurunan saat evaluasi lanjutan yang menandakan perlunya pembaruan berkelanjutan pada sistem gamifikasi. Studi ini menegaskan bahwa gamifikasi dapat menjadi strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki motivasi dan retensi karyawan di sektor F&B

© 2021 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 12 Juni 2025

First Revised 15 Juli 2025

Accepted 20 Juli 2025

First Available online 31 Juli 2025

Publication Date 31 Juli 2025

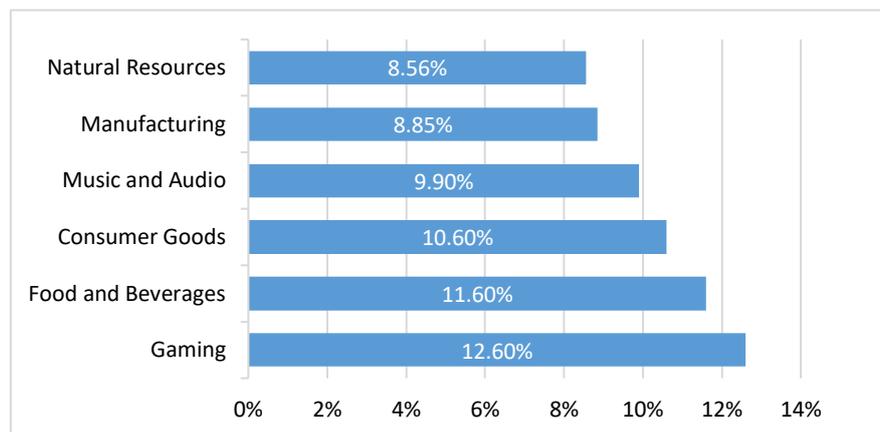
Keyword:

Gamifikasi, Kerangka Kerja Octalysis, Self-Determination Theory, Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (F&B) merupakan salah satu sektor strategis dan paling berkembang di Indonesia, dengan jumlah usaha mencapai 4,85 juta pada tahun 2023 serta mengalami peningkatan sebesar 21,13 persen dibandingkan dengan tahun 2016 (Badan Pusat Statistik, 2023). Jawa Barat menjadi provinsi dengan jumlah usaha terbanyak, yakni 1,23 juta unit atau sekitar 25,36% dari total nasional. Selain itu, sektor ini juga merupakan penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia, dengan kontribusi mencapai 11,11 juta pekerja pada tahun 2024, menjadikannya sebagai sektor penting dalam menopang pertumbuhan ekonomi nasional (GoodStats, 2024). Besarnya kontribusi industri F&B terhadap perekonomian menunjukkan urgensi dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan adaptif (Rajan dkk., 2024).

Dalam pengelolaan SDM, motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan organisasi (Murdaningsih dkk., 2024). Namun demikian, sektor F&B menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan motivasi karyawan. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1 yang bersumber dari (Praisidio.com, 2023)., tercatat tingginya tingkat turnover karyawan pada industry F&B sebesar 11,60% yang mana angka tersebut dikategorikan tinggi oleh Krismoko (2024), mengingat batas normal berada pada kisaran 5–10%.



Gambar 1. Tingkat Turnover

Salah satu faktor utama dari tingginya turnover tersebut adalah menurunnya motivasi kerja karyawan akibat rutinitas yang monoton, beban kerja tinggi, serta minimnya sistem penghargaan yang bermakna (Awolusi & Jayakody, 2022). Permasalahan serupa juga ditemukan di PT. XYZ yang berlokasi di Jawa Barat, di mana tren turnover tetap stabil selama beberapa bulan terakhir dan berkorelasi dengan rendahnya motivasi kerja.

Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan strategi inovatif dalam manajemen SDM yang tidak hanya administratif, tetapi juga mampu meningkatkan keterlibatan dan motivasi intrinsik karyawan. Salah satu pendekatan yang mulai banyak diterapkan dalam konteks organisasi adalah gamifikasi, yaitu penerapan elemen permainan seperti poin, tantangan, badge, dan leaderboard ke dalam aktivitas kerja (Jahri, 2025). Gamifikasi dinilai efektif dalam mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan motivasi kerja melalui pengalaman yang menyenangkan dan kompetitif (Krath dkk., 2022). Kerangka kerja Octalysis, yang dikembangkan oleh Yu-kai Chou, menjadi salah satu model perancangan gamifikasi yang komprehensif karena mampu menjabarkan delapan core drives motivasi manusia (Koivisto & Hamari, 2019). Kerangka ini dapat diselaraskan dengan Self-Determination Theory (SDT), yang menekankan pada tiga kebutuhan psikologis dasar, yakni autonomy, competence, dan relatedness, untuk membangun motivasi yang berkelanjutan (Ryan & Deci, 2000).

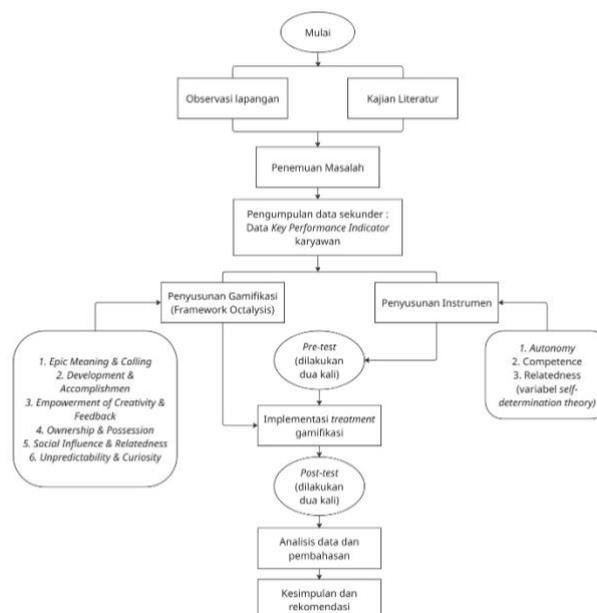
Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gamifikasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam berbagai konteks. (Rianto & Wijaya, 2021) menemukan bahwa gamifikasi berbasis Octalysis berhasil meningkatkan motivasi kerja tim marketing PT Z. Sementara itu, pada penelitian (Uddin & Das, 2023) menunjukkan peningkatan motivasi dan kinerja sebesar 50% di kalangan karyawan KPMG yang aktif dalam gamifikasi. Pada bidang Pendidikan (Guntara, 2020) menyatakan bahwa gamifikasi meningkatkan motivasi karena menambah semangat belajar mahasiswa dengan sifatnya yang menyenangkan. Penelitian terbaru oleh (Jahri dkk., 2025) yang menggunakan pendekatan SDT juga menemukan bahwa pemberian *point, badge, dan leaderboard* secara signifikan meningkatkan motivasi kerja di berbagai sektor.

Namun, studi-studi tersebut masih terbatas pada sektor seperti pemasaran dan layanan profesional. Belum banyak yang mengkaji secara komprehensif implementasi gamifikasi dalam pekerjaan lapangan, khususnya di sektor F&B dengan beban kerja yang tinggi dan kondisi kerja dinamis. Selain itu, studi yang memadukan secara eksplisit antara framework Octalysis dengan teori SDT dalam merancang elemen gamifikasi operasional juga masih terbatas.

Untuk implementasinya, sistem gamifikasi dalam penelitian ini dirancang menggunakan platform Gametize yang memungkinkan pengelolaan challenge, poin, badge, dan leaderboard secara terintegrasi. Implementasi dilakukan melalui antarmuka berbasis web, di mana admin dapat mengunggah elemen-elemen gamifikasi sesuai dengan rancangan berdasarkan kerangka kerja Octalysis dan teori Self-Determination. Setiap karyawan akan mengakses challenge melalui perangkat masing-masing, menyelesaikan tugas harian, dan memantau progresnya secara langsung, sehingga mendukung peningkatan motivasi kerja secara bertahap dan terukur.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode quasi-eksperimen dan desain Interrupted Time Series (ITS). Subjek penelitian adalah 9 orang karyawan dari PT. XYZ di Jawa Barat, yang bergerak di bidang usaha makanan dan minuman. Implementasi gamifikasi dilakukan sebagai treatment berbasis kerangka kerja Octalysis untuk meningkatkan motivasi kerja. Berikut pada Gambar 2 merupakan visualisasi dari alur penelitian:



Gambar 2. Alur Metode Penelitian

Pengukuran dilakukan dalam empat titik waktu, yaitu dua kali sebelum dan dua kali setelah penerapan treatment, untuk melihat perubahan tren motivasi kerja secara bertahap. Instrumen pengukuran disusun berdasarkan Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), yang terdiri atas tiga dimensi utama yaitu autonomy, competence, dan relatedness. Instrumen ini mengacu pada adaptasi Basic Psychological Needs at Work Scale (Van den Broeck et al., 2010) dan terdiri dari 12 item dengan skala Likert 1–5, disesuaikan dengan konteks pekerjaan lapangan agar lebih efisien dan tidak membebani responden.

Pengambilan sampel menggunakan teknik disproportionate stratified random sampling untuk memastikan keterwakilan dari empat tim kerja yang ada. Data pretest dan posttest kemudian dihitung menjadi rata-rata total, kemudian akan dianalisis secara deskriptif perihal Tingkat kenaikan motivasi kerja karyawan PT. XYZ dan melihat perubahan motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah implementasi gamifikasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Rancangan Elemen Gamifikasi

Dalam menyusun elemen gamifikasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT XYZ yang bergerak di bidang kuliner di Jawa Barat, penelitian ini mengadopsi dua pendekatan utama, yaitu Octalysis Framework dan Self-Determination Theory (SDT). Octalysis Framework dari Chou (2019) menyediakan delapan core drives yang dapat diterjemahkan menjadi elemen-elemen gamifikasi, sementara SDT dari Deci & Ryan (2000) mengidentifikasi tiga kebutuhan psikologis dasar yang menjadi sumber utama motivasi intrinsik, yaitu autonomy, competence, dan relatedness.

Berikut pada tabel 1 merupakan pemetaan elemen gamifikasi berdasarkan core drives Octalysis dan kaitannya dengan variabel SDT:

Tabel 1. Pemetaan Elemen Gamifikasi

No	Core Drives Octalysis	Elemen Gamifikasi	SDT Terkait	Penjelasan
1.	Development Accomplishment	& Poin, Quiz	Level, Competence	Menstimulus rasa pencapaian melalui penyelesaian tugas dengan feedback.
2.	Empowerment of Creativity & Feedback	Challenge	Autonomy	Memberikan ruang untuk mengekspresikan ide dan kebebasan pengambilan aksi.
3.	Social Influence Relatedness	& Voting, Upload	Photo Relatedness	Meningkatkan keterhubungan sosial dan pengakuan antar tim.
4.	Unpredictability Curiosity	& Quiz dengan Narasi	Competence	Membuat tantangan yang menarik dengan konten tak terduga.
5.	Ownership Possession	& Badge, Leaderboard	Autonomy	Meningkatkan keterikatan terhadap hasil dan pengalaman pribadi.
6.	Scarcity & Impatience	Time-limited Rewards	Competence	Mendorong respon cepat melalui tantangan waktu terbatas.

3.2. Pelaksanaan Pretest

Tahapan pretest ini dirancang untuk mengidentifikasi baseline motivasi karyawan sebelum perlakuan diberikan, serta memastikan validitas internal dari desain interrupted time series yang digunakan (Siedlecki, 2020). Jarak pengambilan data yang seimbang sebelum treatment dilakukan merujuk pada saran (Campbell dkk., 2015) terkait pengendalian waktu pada desain quasi-eksperimen. Berikut pada tabel 2 dijabarkan perolehan rata-rata skor pretest karyawan:

Table 2. Rata-rata Pretest

Titik Waktu	Total Skor	Rata-rata Total
Pretest 1	387	43,00
Pretest 2	390	43,33

Pretest dilaksanakan sebanyak dua kali selama dua minggu. Pretest pertama dilakukan pada awal minggu pertama, dan pretest kedua pada akhir minggu kedua. Pengambilan data dilakukan terhadap 10 karyawan aktif dari PT. XYZ di Jawa Barat, yang mewakili tim kitchen, waitress, kasir, dan bar. Rata-rata skor motivasi kerja karyawan pada pretest pertama adalah 43,00 dan pada pretest kedua terjadi sedikit peningkatan menjadi 43,33. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat motivasi kerja karyawan berada pada tingkatan stabil karena tidak adanya perubahan signifikan yang terjadi.

3.3. Implementasi Gamifikasi

Gamifikasi diimplementasikan selama dua minggu, dimulai setelah pretest kedua selesai dilakukan. Rancangan gamifikasi mengacu pada kerangka kerja Octalysis dari Yu-kai Chou yang mencakup delapan core drives, serta prinsip motivasi dari Self-Determination Theory (SDT) agar intervensi selaras dengan kebutuhan psikologis dasar karyawan. Platform Gametize digunakan sebagai media utama dalam pelaksanaan gamifikasi, dengan fitur-fitur seperti challenge, poin, badge, leaderboard, dan reward sistem.

Seluruh karyawan diberikan akses ke platform dengan akun masing-masing dan diminta untuk menyelesaikan berbagai tantangan yang dirancang sesuai dengan peran kerja mereka. Interaksi dilakukan melalui perangkat smartphone pribadi maupun perangkat kerja yang tersedia (Chou, 2014).

3.3.1 Implementasi Challenge

Menurut (Koivisto & Hamari, 2019), *challenge* merupakan elemen fundamental dalam gamifikasi karena dapat meningkatkan fokus dan motivasi partisipan melalui misi yang bermakna. Rancangan *challenge* disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan masing-masing tim: Kitchen, Waitress, Kasir, dan Bar. Penyesuaian ini penting untuk memastikan bahwa elemen gamifikasi tidak hanya menarik, tetapi juga relevan dengan kondisi kerja sehari-hari (Sailer et al., 2017).

Tipe challenge yang terdapat dalam implementasi gamifikasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Tipe Challenge

No	Tipe Challenge	Penjelasan
1.	Standard Challenge	Tugas terbuka yang memungkinkan peserta berkreasi, seperti menuliskan pengalaman, cerita, atau tips dalam menghadapi situasi kerja.
2.	Multiple-Attempt Quiz	Tantangan berbasis kuis dengan studi kasus situasional yang memicu respons cepat dan tepat.
3.	Photo Challenge	Peserta diminta mengunggah dokumentasi visual sebagai bentuk kolaborasi dan kekompakan tim
4.	Poll/Voting Challenge	Tantangan berupa pemungutan suara untuk memperkuat nilai kebersamaan dan saling mengapresiasi

Setiap *challenge* dikaitkan dengan kebutuhan SDT dan *core drives* Octalysis. Contohnya, *Photo Challenge* yang meminta peserta mengunggah foto bersama tim setelah shift selesai akan memfasilitasi aspek *relatedness*, serta berakar dari *core drive* Social Influence & Relatedness. Sebaliknya, *Multiple-Attempt Quiz* seperti studi kasus pengambilan keputusan cepat dirancang untuk menumbuhkan *competence*, dengan didukung oleh *core drive* Development & Accomplishment. Secara keseluruhan, tipe challenge yang telah dijabarkan adalah challenge yang didistribusikan dan dapat diakses melalui platform Gametize yang mendukung berbagai format tugas interaktif.

3.3.1 Implementasi Poin

Sistem poin berfungsi sebagai alat pengukur kemajuan dan bentuk penghargaan atas partisipasi karyawan dalam menyelesaikan challenge. Menurut (Kim & Werbach, 2016), sistem poin dalam gamifikasi mampu menstimulus motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, tergantung bagaimana poin tersebut dihubungkan dengan elemen pengakuan sosial dan capaian personal.

Dalam penelitian ini, struktur poin dibagi ke dalam empat kategori utama yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Perolehan Poin

No	Jenis Poin	Kriteria	Perolehan Poin
1.	Poin Challenge	Akan didapatkan jika telah berhasil menyelesaikan challenge yang tersedia. Challenge memiliki rentang poin yang berbeda sesuai tipe challenge	10 – 20 poin
2.	Speed Bonus Point	Poin tambahan jika berhasil menjadi yang pertama dalam menyelesaikan challenge	5 poin
3.	Team Bonus Point	Poin tambahan jika seluruh anggota team berhasil menyelesaikan challenge tertentu	5 poin
4.	Social Point	Poin tambahan saat adanya interaksi berupa voting atau komen pada aktivitas	1 poin

Total maksimal poin yang dapat diraih oleh setiap peserta adalah 210+ poin jika menyelesaikan seluruh challenge dengan seluruh bonus.

3.3.3 Implementasi Achievement dan Rewards

Achievement dan reward berperan penting sebagai elemen penghargaan yang dapat memotivasi karyawan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Elemen ini berfungsi untuk memberikan pengakuan atas usaha, pencapaian, serta mendorong perilaku positif yang berkelanjutan di tempat kerja. Menurut (Kim & Werbach, 2016), pencapaian (*achievement*) dalam gamifikasi dapat mendorong partisipasi yang lebih aktif karena menghadirkan rasa keberhasilan dan kemajuan pribadi yang terukur. Sementara itu, pemberian *reward* secara nyata, seperti insentif atau hadiah, memperkuat motivasi melalui mekanisme penguatan eksternal. Achievement yang terdapat dalam gamifikasi merupakan digital achievement dengan bentuk badge, sedangkan untuk reward merupakan hadiah actual yang dapat diperoleh langsung oleh karyawan.

Pemberian badge dilakukan secara otomatis oleh sistem platform Gametize ketika peserta mencapai batas poin yang telah ditentukan. Badge ini akan tampil dalam profil masing-masing peserta dan turut memengaruhi peringkat pada leaderboard. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari (Deterding dkk., 2011), bahwa badge sebagai bentuk visualisasi pencapaian memberikan penguatan simbolik terhadap hasil kerja dan usaha yang telah dilakukan.

Sementara itu, *rewards* diberikan hanya dua kali selama periode implementasi gamifikasi berlangsung, yang didasarkan dari total poin yang diperoleh oleh masing-masing peserta. Sistem tukar poin ini diadopsi dari pendekatan *point redemption* yang umum dalam sistem gamifikasi berbasis insentif. Untuk mendapatkan Reward 1, peserta cukup menyelesaikan seluruh challenge yang tersedia. Sedangkan untuk Reward 2, peserta perlu aktif dan menyelesaikan tantangan dengan cepat serta mendukung kerja sama tim, karena total poin maksimum hanya bisa dicapai dengan memperoleh semua bonus (*speed, team, engagement*).

Berikut pada tabel 5 dijabarkan implementasi achievement dan reward yang bisa diperoleh oleh karyawan:

Tabel 5. Achievement & Reward

No	Jenis	Nama	Kriteria Perolehan	Output
1.	Badge Individual	Most Valuable Player (MVP)	Memperoleh total poin ≥ 140	Badge digital di profil Gametize
2.	Badge Tim	Best Team Badge	Tim mengumpulkan total akumulasi poin ≥ 301	Badge tim yang tampil di leaderboard tim dan dashboard
3.	Reward 1	Voucher Reward I	Memperoleh total 150 poin (tanpa harus mendapatkan semua bonus poin)	Voucher elektronik yang dapat ditukarkan
4.	Reward 2	Voucher Reward II	Memperoleh total 210 poin (dengan semua bonus poin & challenge terselesaikan)	Voucher elektronik yang dapat ditukarkan

3.4. Pelaksanaan Posttest

Tahapan posttest ini dirancang untuk mengukur perubahan tingkat motivasi kerja setelah perlakuan diberikan, serta menjadi dasar dalam menilai efektivitas intervensi gamifikasi. Perbandingan antara skor pretest dan posttest diperlukan untuk mengidentifikasi tren dan signifikansi peningkatan motivasi yang terjadi. Posttest dilakukan sebanyak dua kali selama dua minggu, yakni dengan jarak antar test ialah selama 5 hari setelah implementasi gamifikasi selesai dilaksanakan.

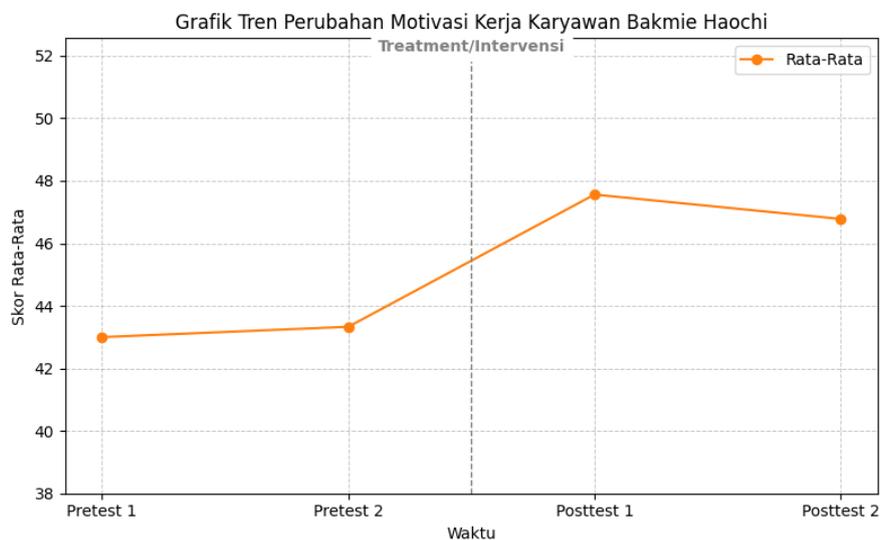
Pengukuran dilakukan terhadap 9 karyawan aktif PT XYZ di Jawa Barat yang sama seperti pada tahap pretest, mencakup tim kitchen, waitress, kasir, dan bar. Rata-rata skor motivasi kerja karyawan pada posttest dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini. Adanya kenaikan dari skor pretest kedua yakni 43,33 mengindikasikan adanya perbedaan tingkat motivasi kerja sebelum dan sesudah implementasi gamifikasi.

Table 6. Rata-rata Posttest

Titik Waktu	Total Skor	Rata-rata Total
Posttest 1	428	47,56
Posttest 2	421	46,78

3.5. Tren Perubahan Motivasi Kerja

Untuk memberikan gambaran visual terhadap perubahan motivasi kerja sebelum dan sesudah implementasi gamifikasi, berikut disajikan visualisasi tren rata-rata skor motivasi kerja karyawan berdasarkan empat titik waktu pengukuran dalam Gambar 3:



Gambar 3. Tingkat Motivasi Kerja

Dapat dilihat pada gambar, terdapat perubahan yang cukup signifikan dalam skor rata-rata motivasi kerja karyawan dari periode pretest menuju posttest. Skor rata-rata pada Pretest 1 sebesar 43,0 mengalami sedikit peningkatan pada Pretest 2 menjadi 43,3. Hal ini menunjukkan kondisi motivasi karyawan yang relatif stabil sebelum adanya intervensi. Lonjakan yang cukup tinggi terjadi setelah implementasi gamifikasi, yakni pada Posttest 1, di mana skor rata-rata meningkat menjadi 47,6. Hal ini mencerminkan adanya respons positif

karyawan terhadap rangsangan gamifikasi yang diberikan, yang berhasil membangkitkan semangat dan motivasi kerja secara signifikan.

Kenaikan Tingkat motivasi tersebut tidak terlepas dari peran elemen-elemen gamifikasi yang dirancang berdasarkan kerangka kerja Octalysis dan prinsip Self Determination Theory (SDT). sebagaimana diungkapkan oleh (Vilayil, 2021), adanya umpan balik langsung dalam bentuk poin dan badge berkontribusi dalam membangun kepercayaan diri karyawan, yang kemudian akan menumbuhkan motivasi otonom. Selanjutnya, menurut (Riatmaja dkk., 2023) bahwa core drive Social Influence and Relatedness dalam kerangka Octalysis yang diimplementasikan dalam bentuk challenge dengan jenis photo dan poll, memainkan peran besar dalam membangun loyalitas dan motivasi kerja.

Namun, pada titik Posttest 2, skor rata-rata sedikit menurun menjadi 46,7, tetapi masih berada pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan kedua fase pretest. Penurunan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti mulai menurunnya efek novelty (kebaruan) dari gamifikasi, atau kurangnya adaptasi fitur baru dalam waktu yang singkat. Menurut (Landers dkk., 2017), efek dari gamifikasi memang dapat meningkatkan motivasi secara signifikan walau tidak permanen, hingga dibutuhkan penyesuaian dan pembaruan terus-menerus untuk mempertahankan engagement player atau karyawan. Selain itu, (Robson dkk., 2016) menekankan pentingnya pengembangan gamifikasi secara berkelanjutan agar dapat mengatasi kejenuhan pengguna dan menjaga dampak positif terhadap perilaku dan motivasi.

4. KESIMPULAN

Implementasi gamifikasi berdasarkan kerangka Octalysis yang dipadukan dengan Self-Determination Theory efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan di sektor makanan dan minuman, khususnya di Resto Bakmie Haochi. Penerapan elemen permainan seperti poin, tantangan, badge, dan leaderboard dapat membangkitkan keterlibatan dan semangat kerja sehingga berpotensi menurunkan tingkat turnover karyawan yang selama ini menjadi tantangan utama. Namun, motivasi yang meningkat ini memerlukan evaluasi dan pembaruan fitur gamifikasi secara berkala untuk mengantisipasi penurunan efek novelty dan menjaga keterlibatan jangka panjang. Selain itu, gamifikasi sebaiknya diintegrasikan dalam berbagai fungsi manajemen SDM lainnya, seperti pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan, serta didukung oleh kepemimpinan yang aktif dan budaya organisasi yang inovatif. Dengan demikian, gamifikasi dapat berkontribusi signifikan pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha di industri F&B.

5. REFERENSI

- Awolusi, O. D., & Jayakody, S. S. (2022). Exploring the Impact of Human Resource Management Practices on Employee's Retention: Evidence from the Food and Beverage Industry in the State of Qatar. *Journal of Social and Development Sciences*, 12(4(S)), 39–58. [https://doi.org/10.22610/jsds.v12i4\(s\).3203](https://doi.org/10.22610/jsds.v12i4(s).3203)
- Campbell, D. T., Stanley, J. C., Mifflin, H., Boston, C., Geneva, D., Hopewell, I., Palo, N. J., & London, A. (1963). *EXPERIMENTAL AND QUASI-EXPERIMENTAL DESIGNS FOR RESEARCH*.
- Chou, Y.-K. (2014). Actionable Gamification Beyond Points, Badges, and Leaderboards. <https://twitter.com/search?q=#OctalysisBook>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Titah Siti Bungsu, Rangga Gelar Guntara, Syti Sarah Maesaroh., Implementasi Gamifikasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT.XYZ | 604*
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: defining "gamification". In Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments (pp. 9-15).
- George Vilayil, A., & George, A. (2021). The Effect of Socialization Practices and Onboarding on The Effect of Socialization Practices and Onboarding on Newcomer Adjustment and Turnover Intention Newcomer Adjustment and Turnover Intention Recommended Citation Recommended Citation. <https://digitalcommons.fiu.edu/etd/4812>
- Guntara, R. G. (2020). Penerapan Model Gamifikasi Pada Sistem Pembelajaran Daring (SPADA) UPI Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(2), 11-17.
- Jahri, M. (2025). Gamification in HR management: Increasing Employee Motivation and Competence Through an Interactive Approach. <https://doi.org/10.62872/wvxg9218>
- Kim, T. W., & Werbach, K. (2016). More than just a game: ethical issues in gamification. *Ethics and information technology*, 18(2), 157-173.
- Koivisto, J., & Hamari, J. (2019). The rise of motivational information systems: A review of gamification research. Dalam *International Journal of Information Management* (Vol. 45, hlm. 191–210). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.10.013>
- Krath, J., Morschheuser, B., & Von Korfflesch, H. F. O. (2022). Designing Gamification for Sustainable Employee Behavior: Insights on Employee Motivations, Design Features and Gamification Elements. <https://hdl.handle.net/10125/79530>
- Landers, R. N., Bauer, K. N., & Callan, R. C. (2017). Gamification of task performance with leaderboards: A goal setting experiment. *Computers in Human Behavior*, 71, 508–515. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.008>
- Sutrisno, S., Murdaningsih, S. R., Utami, Y. S. D. W., Masyita, S., Qalbi, S. N., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Cipta Cahaya. *Media Manajemen Jasa*, 12(1), 41-59.
- Rajan, R., Vinutha, N. V, Brindha, L., Shukla, S., & Mishra, S. (2024). Exploring Global Expansion Trends and Strategies in The Food and Beverage Industry: A Comprehensive Analysis. vol, 6, 132.
- Rianto, S., & Wijaya, L. I. (2021). Implementasi Metode Gamifikasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Pengukuran Kinerja Divisi Marketing PT Z. *Ekonomi dan Bisnis: Berkala Publikasi Gagasan Konseptual, Hasil Penelitian, Kajian, dan Terapan*, 25(2), 72–80.
- Setiawan Riatmaja, D., Sukmaningrum, D. (2023). Pengaruh Gamifikasi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Enjoyment Karyawan Perusahaan Startup di Yogyakarta.
- Robson, K., Plangger, K., Kietzmann, J. H., McCarthy, I., & Pitt, L. (2015). Is it all a game? Understanding the principles of gamification. *Business horizons*, 58(4), 411-420.
- Siedlecki, S. L. (2020). Quasi-Experimental Research Designs. *Clinical Nurse Specialist*, 34(5), 198–202. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000540>
- Uddin, A. S. M. A., & Das, D. (2023). The Power of Gamification in Employee Performance Management. *Open Journal of Business and Management*, 11(06), 3452–3470. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.116188>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>