

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN GAMIFIKASI TERHADAP *SELF-EFFICACY*
KARYAWAN DIMEDIASI *SOFT SKILLS*: SURVEI PADA PT ANEKA
BUMI PRATAMA BATANGHARI, JAMBI**



Ditulis Oleh:

Nama : Arini Hardianti Safitri MK
Nomor Mahasiswa : 16311231
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH PELATIHAN GAMIFIKASI TERHADAP SELF-EFFICACY
KARYAWAN DIMEDIASI *SOFT SKILLS*: SURVEI PADA PT ANEKA
BUMI PRATAMA BATANGHARI, JAMBI**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Arini Hardianti Safitri MK
Nomor Mahasiswa : 16311231
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
YOGYAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arini Hardianti Safitri MK

NIM : 16311231

Fakultas : Bisnis dan Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarism sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarism, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 02 Juli 2020

Hormat saya,



Arini Hardianti Safitri MK

**PENGARUH PELATIHAN GAMIFIKASI TERHADAP SELF-EFFICACY
KARYAWAN DIMEDIASI *SOFT SKILLS*: SURVEI PADA PT ANEKA
BUMI PRATAMA BATANGHARI, JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

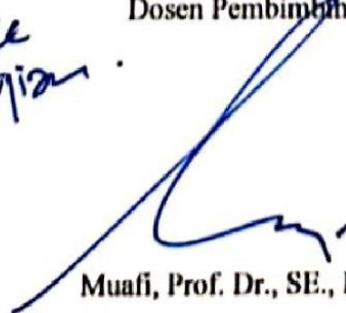
Nama : Arini Hardianti Safitri MK
Nomor Mahasiswa : 16311231
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal *27 Juni 2020*

Dosen Pembimbing,

*tee
afian*



Muafi, Prof. Dr., SE., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH PELATIHAN GAMIFIKASI TERHADAP SELF-EFFICACY DIMEDIASI SOFT SKILLS: SURVEI PADA PT ANEKA BUMI PRATAM BATANGHARI, JAMBI

Disusun Oleh : **ARINI HARDIANTI SAFITRI MK**

Nomor Mahasiswa : **16311231**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 13 Agustus 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Alhamdulillahillobbil'alamin*, peneliti persembahkan penelitian ini untuk:

- ❖ Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, Sang Maha Pengasih serta Penyayang
- ❖ Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam*, Sang revolusioner sejati, tuladan bagi seluruh umat
- ❖ H. Mustofa Kamal Ha., SE. dan Almh. Lihaiya, kedua orang tua yang hebat, do'anya tidak pernah putus setiap saatnya, yang sudah ikut memperjuangkan cita-cita anaknya walau keringat, lelah, letih, air mata dan do'a yang selalu mengiringi setiap perjuangan itu
- ❖ Abang Kasdi Akbar MK dan Abang Rachmad Nofrendy MK yang selalu memberikan semangat dan selalu mengingatkan peneliti untuk fokus dalam menyelesaikan penelitiannya.

HALAMAN MOTTO

“Diwajibkan atas kamu berperang, padahal berperang itu adalah sesuatu yang kamu benci. Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. Al-Baqarah: 216)

“Ilmu adalah pemimpin amalan. Sedangkan, amalan itu berada dibelakang ilmu”

- *Mu'adz bin Jabal*

“Dengan Allah, kita memiliki segalanya. Tanpa Allah, yang kita miliki tak bernilai apa-apa”

Pelatihan Gamifikasi Terhadap Self-Efficacy Karyawan Dimediasi *Soft*

***Skills*: Survei Pada PT Aneka Bumi Pratama Batanghari, Jambi**

Arini Hardianti Safitri MK

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam

Indonesia

arinisafitri.as14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pelatihan gamifikasi berpengaruh terhadap *self-efficacy* dengan dimediasi oleh *soft skills* di PT Aneka Bumi Pratama (ABP) Batanghari, Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi *soft skills* karyawan PT ABP. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel mediasi, yaitu keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi. Populasi yang digunakan adalah karyawan tetap PT ABP dengan menggunakan metode *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Ada 89 responden terlibat dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan SmartPLS v3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan gamifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi, keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi berhasil memediasi hubungan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*.

Kata kunci: *pelatihan gamifikasi, keterampilan komunikasi, keterampilan kolaborasi, self-efficacy.*

The Impact of Gamification Training on Self-Efficacy mediated by the Soft Skills: Survey at PT Aneka Bumi Pratama Batanghari, Jambi

Arini Hardianti Safitri MK

**Department of Management, Faculty of Business and Economics, Islamic
Universiti of Indonesia**

arinisafitri.as14@gmail.com



Abstract

This study discusses how gamification training have an effect on self-efficacy mediated by the soft skills at PT Aneka Bumi Pratama (ABP) Batanghari, Jambi. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of gamification training to self-efficacy mediated by the soft skills of employees of PT ABP. This study using two mediation variables, such as communication skills and collaboration skills. The population used were permanent employees of PT ABP with used purposive sampling method as the sampling technique. The 89 respondents were involved in this study. The data analysis used Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS v3.0.

The results of this study indicate that gamification training have a positive effect on communication skills and collaboration skills, communication skills and collaboration skills has a positive effect on self-efficacy. This shows that communication skills and collaboration skills successfully mediates gamification training for self-efficacy.

Keywords: *gamification training, communication skills, collaboration skills, self-efficacy.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah *robbil 'alamin* segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Gamifikasi terhadap *Self-Efficacy* dimediasi *Soft Skills*: Survei pada PT Aneka Bumi Pratama Batanghari, Jambi”** sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Shalat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* beserta keluarga, sahabat, dan para umat yang mengikutinya serta tetap mengamalkan ajarannya hingga saat ini. Berkat perjuangan dan usaha beliau kita saat ini dapat menikmati kelimpahan ilmu pengetahuan.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi *soft skills* yang terdiri dari keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi. Penelitian ini dilakukan di PT Aneka Bumi Pratama sebagai obyek penelitian dan berlokasi di Jl. Raya Jambi-Bulian, Desa Kubukandang, Pelayung, Batanghari, Jambi dengan melibatkan 89 karyawan.

Selama pembuatan skripsi ini cukup banyak menguras waktu dan pikiran, selain itu juga tak lepas dari segala usaha, doa, serta dukungan dari banyak pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda H. Mustofa Kamal Ha., S.E., ibunda almh Lihaiya, ibu Misna Hartati, abang bar dan abang dedek yang selalu mendukung, memberikan semangat dan doa tulus untuk penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Muafi, Prof. Dr., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang memberikan arahan, perhatian, dan kepeduliannya dalam memberikan semangat bagi penulis.
3. PT Aneka Bumi Pratama Batanghari, Jambi beserta bapak dan mbak yang sudah mengizinkan dan membantu peneliti untuk meneliti di perusahaan.
4. Mbak bekal seperjuangan, mba lita (Arlita Nur Akhsana), mbak prim (Dwi Primasari Yunita) yang selalu tidak pernah putus mengingatkan penulis kepada Sang Pencipta, memberikan semangat dan mendoakan kita bertiga dalam menyelesaikan tugas.
5. Teman – teman seperantauan, maer (Khairunnisa Maer), silmi (Amimuniri) yang selalu menemani dan menjadi tempat berkeluh kesah.

6. Teman – teman Arief Aswadetha, Reyhan Marsha, Rossi Ramadhanti, Sanny Nofrima, yang selalu membantu dan menemani kunjungan perusahaan.
7. Teman – teman seperjuangan skripsi, Helfa Aprilliana, Siska Mayang Tiri, Tera Monica yang selalu menemani dan mengingatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doa yang terlalu banyak sehingga tak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Penulis hanya bisa mengirimkan doa agar semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah *Subhanahu wa Ta'ala*.

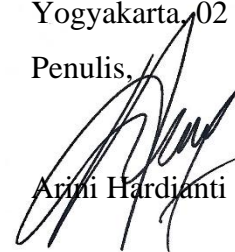
Aamiin

Sebagai penutup, penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 02 Juli 2020

Penulis,



Arini Hardianti Safitri MK

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
halaman Persembahan	vi
halaman Motto	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Landasan Teori	33
2.2.1 Pelatihan Gamifikasi	33
2.2.2 <i>Self-Efficacy</i>	43

2.2.3 Keterampilan Komunikasi.....	52
2.2.4 Keterampilan Kolaborasi.....	61
2.3 Hubungan antara Variabel	67
2.4 Kerangka Penelitian.....	72
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	74
3.1 Pendekatan Penelitian.....	74
3.2 Lokasi Penelitian	75
3.2.1 Profil.....	75
3.3 Variabel Penelitian	77
3.3.1 Variabel Eksogen (X).....	77
3.3.2 Variabel Mediasi (Z).....	77
3.3.3 Variabel Endogen (Y).....	77
3.4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	78
3.4.1 Variabel Eksogen (PG).....	78
3.4.2 Variabel Mediasi	79
3.4.3 Variabel Endogen (SE).....	81
3.5 Populasi dan Sampel.....	82
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	83
3.6.1 Jenis Data.....	83
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data	84
3.7 Metode Analisis Data	86
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	86
3.7.2 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	87
3.7.3 <i>Partial Least Square</i> (PLS)	87
3.7.4 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	88
3.7.5 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	90
3.7.6 Analisis SEM dengan Efek Mediasi	92
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	94

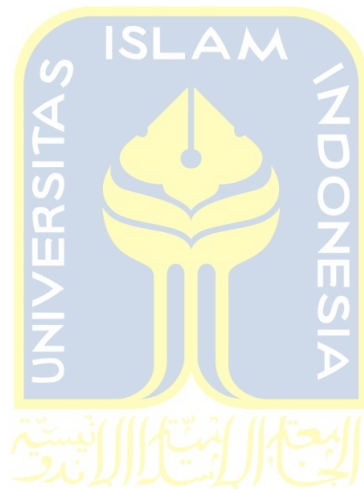
4.1 Pengumpulan Data	94
4.2 Analisis Deskriptif	94
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	95
4.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	102
4.3.1 Validitas Konvergen.....	102
4.3.2 Validitas Diskriminan	104
4.3.3 <i>Composite Reliability</i>	105
4.4 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	106
4.4.1 <i>R-Square (R²)</i>.....	106
4.4.2 Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	108
i. Analisis SEM dengan Efek Mediasi.....	115
4.5 Pembahasan	118
4.5.1 Pelatihan gamifikasi berpengaruh terhadap keterampilan komunikasi..	118
4.5.2 Pelatihan gamifikasi berpengaruh terhadap keterampilan kolaborasi....	120
4.5.3 Keterampilan komunikasi berpengaruh terhadap <i>self-efficacy</i>.....	123
4.5.4 Keterampilan kolaborasi berpengaruh terhadap <i>self-efficacy</i>.....	125
4.5.5 Pelatihan gamifikasi terhadap <i>self-efficacy</i>.....	127
4.5.6 Pelatihan gamifikasi terhadap <i>self-efficacy</i> dimediasi keterampilan komunikasi	129
4.5.7 Pelatihan gamifikasi terhadap <i>self-efficacy</i> dimediasi keterampilan kolaborasi	132
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	135
5.1 Kesimpulan.....	135
5.2 Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN.....	148

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1 Data Pengumpulan Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Kelompok Kategori.....	96
Tabel 4.4 Pelatihan Gamifikasi (PG)	96
Tabel 4.5 Keterampilan Komunikasi (KK).....	98
Tabel 4.6 Keterampilan Kolaborasi (Kolab).....	99
Tabel 4.7 <i>Self-Efficacy</i> (SE).....	100
Tabel 4.8 Validitas Konvergen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Validitas Diskriminan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	106
Tabel 4.11 <i>R-Square</i> (R^2).....	107
Tabel 4.12 Hasil <i>T-Statistic</i>	108
Tabel 4.13 Model Pertama.....	116
Tabel 4.14 Model Kedua.....	116
Tabel 4.15 Model Ketiga.....	117
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Elemen-Elemen Permainan	36
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	73
Gambar 4.1 Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	103



DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	148
Tabulasi Data Mentah	152
Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	163
Dokumentasi Peneliti	164
Biodata Peneliti	165



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini Indonesia telah memasuki era baru bernama revolusi industri 4.0 atau disingkat dengan industri 4.0. Revolusi industri 4.0 merupakan era yang mengintegrasikan teknologi otomatisasi dan teknologi *cyber*. Pesatnya revolusi mengakibatkan hampir semua aspek kehidupan manusia berubah, dari cara manusia bekerja, memperoleh informasi dan cara berhubungan satu dengan yang lain. Bentuk lain revolusi ini juga berupa perkembangan kecerdasan buatan, robotika, dan mesin pintar yang di otomatisasi hingga mengungguli kinerja manusia dalam berbagai kegiatan. Secara fundamental perubahan tersebut terlihat pada sektor teknologi, ekonomi, sosial hingga sektor industri.

Bagi sektor industri, era ini perlu segera menyikapi perubahan dan mempersiapkan kebutuhan secara efektif dan efisien. Jika organisasi atau perusahaan tidak menyikapi perubahan dengan baik, dapat dipastikan eksistensi perusahaan tidak akan mampu bertahan dan berkembang. Robbins & Judge (2009) menyatakan bahwa perubahan globalisasi yang dinamis menuntut perusahaan terus fleksibel dan beradaptasi. Perubahan menyebabkan persaingan antar perusahaan

bergerak semakin kompleks dan kompetitif, sehingga perusahaan perlu merencanakan secara strategik dalam mencapai keunggulan bersaing.

Menurut Chen (2007) untuk mencapai perubahan perusahaan perlu mendapatkan dukungan dari perilaku karyawan yang beradaptasi dengan lingkungan. Karyawan berperan penting dalam memengaruhi proses perubahan, dengan diwujudkan berupa sikap dan reaksi karyawan terhadap setiap perubahan. Sikap yang ditunjukkan dipengaruhi dari keyakinan karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Keyakinan tersebut menjadi daya dorong karyawan terhadap produktivitas kerja. Keyakinan ini dikenal dengan istilah *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk memengaruhi pengendalian dirinya terhadap lingkungan (Bandura, 1999).

Self-efficacy memengaruhi individu dalam sikap, perilaku, motivasi dan percaya terhadap keterampilan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Bandura (1999) *self-efficacy* dapat ditingkatkan melalui empat sumber utama, yaitu pengamatan terhadap pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), dipengaruhi dari lingkungan sosial dan keluarga (persuasi verbal), situasi atau kondisi yang memengaruhi emosional (keadaan fisiologis dan emosional), dan pengalaman terhadap sesuatu (*mastery experiences*).

Mastery experiences merupakan sumber paling efektif meningkatkan rasa kepercayaan diri dalam keberhasilan melalui dari penguasaan pengalaman.

Pengalaman menjadikan sebagai pembelajaran dan memperkuat keyakinan seseorang atas kemampuan atau potensi yang ia miliki. Pada penelitian ini juga berfokus pada *mastery experiences* untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui pelatihan berbasis permainan atau disebut dengan pelatihan gamifikasi. Hasil penelitian Moore et al., (2016), Banfield & Wilkerson (2014) menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan gamifikasi terhadap peningkatan *self-efficacy* karyawan. Gamifikasi mampu menciptakan pengalaman karyawan yang mendalam dan nyata, serta memberi kesempatan untuk mengevaluasi dan meningkatkan performa mereka.

Pelatihan gamifikasi adalah salah satu metode pelatihan yang potensial untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan. Dengan menerapkan konsep permainan dalam pelatihan membuat pengalaman lebih menyenangkan dan memengaruhi perilaku karyawan (Mollick & Rothbard, 2013). Hasilnya, pelatihan tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga memengaruhi perubahan perilaku yang diinginkan. Gamifikasi mengintegrasikan penggunaan elemen desain permainan dalam konteks atau lingkungan *non-game* untuk membuat karyawan lebih terlibat, mengubah perilaku, meningkatkan rasa loyalitas, dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan masalah (Deterding et al., 2011; Zichermann & Cunningham, 2011). Hal ini membuat pelatihan lebih menyenangkan, menarik, dan karyawan menjadi lebih interaktif. Perusahaan perlu mengadopsi pelatihan berbasis

permainan agar karyawan semakin meningkatkan *self-efficacy* dalam menyikapi perubahan (Adams & Makramalla, 2015).

Beberapa jenis pelatihan *non-gamification* dirasakan bersifat kaku, monoton, banyak teori, dan komunikasi satu arah, sehingga proses pelatihan menjadi membosankan serta menyebabkan karyawan kurang termotivasi mengikuti pelatihan. Pelatihan yang monoton menjadi kurang relevan dengan seiring perkembangan globalisasi dan teknologi yang cepat sehingga membutuhkan inovasi dalam pelatihan. Menurut Wilson et al., (2009) salah satu metode pelatihan yang sesuai dengan perkembangan saat ini adalah pelatihan berbasis permainan yang memberikan pelatihan efektif dan efisien. Program pelatihan yang efektif membantu perusahaan membangun lingkungan belajar menjadi kondusif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa gamifikasi mampu meningkatkan *soft skills*. Hasil penelitian Rogach et al., (2018) menunjukkan gamifikasi tidak hanya memberikan pengaruh terhadap penguatan motivasi karyawan, tetapi juga meningkatkan kreativitas dan keterampilan (*soft skills*). Dalam mendesain pelatihan gamifikasi perlu mempertimbangkan beberapa hal, yaitu menganalisis kebutuhan pelatihan, baik itu masalah atau motivasi karyawan, kemudian diselaraskan dengan desain pelatihan. Keberhasilan pelatihan gamifikasi guna meningkatkan *soft skills* ditentukan dari elemen-elemen yang

digunakan. Dengan memasukkan elemen-elemen permainan seperti peraturan, target, poin, tantangan, penghargaan, lencana, dan piala (Codish & Ravid, 2015).

Soft skills merupakan keterampilan yang cenderung abstrak diluar kemampuan akademis dan teknis yang dimiliki oleh setiap individu, di mana keterampilan ini mengutamakan keterampilan intra dan interpersonal. Dalam revolusi industri yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya menitikberatkan karyawan yang memiliki kemampuan akademis dan teknis, tetapi *soft skills* juga diperlukan sesuai dengan kebutuhan. McKinsey & Company (2017) menyatakan bahwa salah satunya sumber keunggulan kompetitif perusahaan adalah dengan meningkatkan *soft skills* yang dimiliki karyawan. *Soft skills* menginternalisasi dalam diri seseorang sehingga dapat membangun *self-efficacy* yang tinggi. Menurut World Economic Forum (2016) terdapat beberapa *soft skills* yang dibutuhkan karyawan dalam menghadapi perubahan, yaitu keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi.

Dalam dunia kerja keterampilan komunikasi adalah hal penting yang harus dimiliki setiap individu. Keterampilan komunikasi yang baik dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan membantu individu bekerja sama secara harmonis hingga mampu meminimalisir kesalah pahaman dan konflik antar individu (Iksan et al., 2012). Selain itu, karyawan yang memiliki komunikasi efektif dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan dan menghasilkan pengembalian investasi

yang tinggi (Hartman & McCambridge, 2011). Dalam praktik perusahaan yang semakin tidak pasti ini tidak hanya keterampilan komunikasi yang harus dimiliki, tetapi juga perlu ditunjang dengan keterampilan kolaborasi di dalam perusahaan. Keterampilan kolaborasi yang baik menjadi kunci keberhasilan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan dan memaksimalkan produktivitas. Kedua *soft skills* tersebut dapat ditingkatkan melalui pelatihan gamifikasi. Didukung literature dari Adhiatma et al., (2019), Reitz et al., (2016), Maltseva et al., (2018), Fernandes et al., (2012), Azmi et al., (2015), dan Knutas et al., (2014) bahwa pelatihan gamifikasi memberikan pengaruh positif terhadap keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi.

Gamifikasi adalah fenomena lama yang dikenalkan oleh Nick Pelling pada tahun 2002 dalam acara TED (*Technology, Entertainment, Design*). Pada saat itu gamifikasi digunakan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan pelanggan, namun penggunaanya belum mendapat perhatian seperti saat ini (Mehta & Kass, 2012). Gamifikasi banyak diimplementasikan dalam pendidikan dibandingkan dunia kerja. Setelah tahun 2010 baru maraknya pengimplementasian gamifikasi, hingga menyebabkan literatur dan penelitian masih sangat terbatas. Saat ini telah banyak peneliti dan perusahaan menunjukkan minat terhadap gamifikasi dan terdapat peningkatan minat terhadap penelitian di lapangan. Tetapi, masih minimnya penelitian terkait pelatihan gamifikasi dan *soft skills*. Oleh karena itu,

penulis melakukan penelitian yang membahas konteks ini lebih dalam terhadap dampak *self-efficacy* karyawan.

Pada penelitian ini melakukan survei pada PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) yang berlokasi di Batanghari, Jambi. PT. ABP merupakan perusahaan modal asing, ITOCHU Jepang, yang bergerak di sektor industri karet. Industri karet di Indonesia saat ini dikenal nomor dua penghasil karet terbesar di dunia. PT. ABP sebagai produsen karet beorientasi menyuplai karet lebih besar untuk pasar global dibandingkan pasar domestik permintaannya yang masih minim dan kompetitif yang semakin ketat. Terutama laporan dari *Int. Rubber Study Gr.*, (2020) menunjukkan permintaan karet global diperkirakan akan meningkat 2,6 persen dari tahun 2019 sebesar 1,5 persen. Peningkatan diperkirakan akan terus berlanjut hingga tahun 2021 mencapai 2,8 persen (*Int. Rubber Study Gr.*, 2020). Berdasarkan laporan tersebut menjadi potensi bagi PT. ABP untuk segera menanggapi perkembangan dengan menciptakan terobosan-terobosan dan meraih keunggulan kompetitif. Untuk merespon prospek peningkatan perdagangan karet di pasar global, perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mengelola sumber keunggulan lain, sumber daya finansial, sumber daya fisik, dll, karena secara fundamental memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada.

Keterlibatan sumber daya manusia atau karyawan sangat berperan dalam menentukan pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan (Moran & Brightman, 2000). Dalam kondisi saat ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas karyawan, baik itu dari pengetahuan, keterampilan, ataupun kemampuan. Terutama karyawan PT. ABP didominasi oleh generasi milenial. Generasi milenial membutuhkan konsep pelatihan lebih menarik sehingga mereka termotivasi untuk mengikuti proses pelatihan tersebut. Pelatihan gamifikasi mengaplikasikan berbasis permainan untuk memberikan alternatif proses belajar lebih menyenangkan, menarik, efektif dan efisien. Gamifikasi membantu perusahaan secara signifikan mencapai target perubahan yang diinginkan dan memberikan metode pembelajaran yang relevan dengan kondisi era digital saat ini. Adams dan Makramalla (2015) menyatakan bagi perusahaan mengalami persaingan yang semakin ketat perlu mengadopsi pelatihan berbasis permainan, agar karyawan generasi milenialnya semakin merasa tertantang untuk meningkatkan *soft skills* dan meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis mengajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi?

2. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi?
3. Apakah terdapat pengaruh dari keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*?
4. Apakah terdapat pengaruh dari keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*?
5. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*?
6. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi?
7. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variable independen terhadap variabel dependent melalui variable mediasi. Oleh karena itu, tujuan dalam penelitian ini sangat berkaitan erat dengan rumusan masalah penelitian, yakni:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh dari keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh dari keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan tidak hanya berhenti sebatas di sini, namun mampu memberikan manfaat bagi segenap pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan literatur yang bermanfaat pada bidang manajemen sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya dan menjadi perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan topik pada penelitian ini.

2. Bagi Praktisi

Diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan terkait pelatihan yang akan dilaksanakan seiring perkembangan globalisasi dan teknologi.

3. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan selama perkuliahan. Penelitian ini juga menambah pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pelatihan gamifikasi, *self-efficay* dan *soft skills* (keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel, yaitu pelatihan gamifikasi, keterampilan komunikasi, keterampilan kolaborasi, dan *self-efficacy*. Di bawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:

a. Adhiatma et al., (2019)

Penelitian dengan judul *Gamified Training: A New Concept to Improve Individual Soft Skills* dianalisis oleh Adhiatma et al., pada tahun 2019 di Indonesia. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari *gamified training* terhadap *soft skills* melalui kepemimpinan yang berorientasi kreatif. *Soft skills* terdiri dari keterampilan komunikasi, *creative intelligence*, dan keterampilan kolaborasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 106 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Responden tersebut berasal dari berbagai industri di bidang kreativitas, seperti fashion, aksesoris, dan kosmetik. Kemudian data dianalisis menggunakan metode regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan berorientasi kreatif

terhadap *gamified training* dan *gamified training* terhadap peningkatan *soft skills* individu. Menyatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi kreatif terbukti dapat menciptakan dan mengkonseptualisasikan pelatihan yang menyenangkan dengan minat besar, seperti gamifikasi. Pelatihan gamifikasi meningkatkan keterampilan komunikasi peserta karena adanya stimulasi gamifikasi yang mengarahkan mereka untuk saling bertukar informasi dan mendiskusikan cara menyelesaikan permainan, sehingga keterampilan kolaborasi mereka juga terpengaruhi dikarenakan adanya kesamaan tujuan untuk menyelesaikan permainan dalam konteks pelatihan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel sama, yaitu *gamified training* dan *soft skills*. *Soft skills* terdiri dari keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi. Persamaan kedua adalah menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah populasi yang ditujuh berbeda. Penelitian terdahulu menggunakan industry jasa diberbagai bidang, yaitu *fashion*, kosmetik, dan aksesoris, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan dari industri dibidang karet.

b. Reitz et al., (2016)

Penelitian yang berjudul *VR-Based Gamification of Communication Training and Oral Examination in a Second Language* diteliti oleh Reitz et

al., pada tahun 2016. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari pelatihan berbasis *game 3D virtual reality* terhadap komunikasi bahasa asing. Peneliti melakukan *experiments* dengan partisipasi 26 peserta yang terdiri dari 7 perempuan dan 19 laki-laki. Sebelum dan setelah mengikuti pelatihan, peserta melakukan pengisian kuesioner yang terdiri dari pertanyaan, diantaranya terkait biodata, keterampilan komunikasi, keahlian mereka dalam permainan video, berapa lama mereka menghabiskan waktu menggunakan komputer dalam seminggu, probabilitas keberhasilan, minat, tantangan, dan perilaku komunikatif selama permainan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *game 3D virtual reality* yang dirancang untuk melatih keterampilan komunikasi peserta memiliki dampak positif. Keterampilan komunikasi peserta meningkat berupa kuantitas kosakata dan kualitas bahasa yang digunakan. Selain itu, pelatihan berbasis permainan secara positif memberikan motivasi peserta dalam menggunakan bahasa asing, sehingga peserta lebih percaya diri dalam berbahasa asing.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu metode yang digunakan berbeda, penelitian terdahulu melakukan *experiments* sedangkan penelitian yang akan dilakukan melakukan *survey*. Persamaan dari kedua penelitian adalah sama-sama menganalisis pengaruh dari pelatihan berbasis permainan terhadap komunikasi dan menggunakan instrument kuesioner.

c. Maltseva et al., (2018)

Penelitian dengan judul *The Challenges of Gamifying CSR Communication* diteliti oleh Maltseva et al., pada tahun 2018. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap komunikasi *stakeholder* terkait masalah tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan topik keberlanjutan. Pengumpulan data diperoleh dari tiga kali *online experiments* menggunakan Amazon Mechanical Turk diikuti 582 peserta dan data dianalisis menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gamifikasi berdampak positif meningkatkan komunikasi *stakeholdres* terkait CSR dan topik keberlanjutan, tetapi hanya pada kondisi tertentu yang menurut mereka memiliki manfaat bagi perusahaan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap komunikasi. Kedua penelitian juga memiliki perbedaan, yaitu penelitian terdahulu melakukan *experiments*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya melakukan *survey*. Selain itu terdapat perbedaan dianalisis data, dimana peneliti terdahulu menggunakan regresi linier, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS.

d. Fernandes et al., (2012)

Penelitian dengan judul *iThink: A game-based approach towards improving collaboration and participation in requirement elicitation* diteliti

oleh Fernandes et al., pada tahun 2012. Penelitian ini menganalisis pengaruh iThink berbasis permainan terhadap kolaborasi dan partisipasi *stakeholder* dalam kegiatan tersebut. Dengan metode *experiments* kuantitatif yang diadakan dua kali dan diikuti 24 peserta dengan jabatan atau posisi berbeda di dalam perusahaan Msc. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iThink memberikan dampak positif dalam meningkatkan partisipasi kolaboratif peserta. IThink juga berdampak positif memberikan motivasi peserta dalam berpartisipasi.

Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh gamifikasi terhadap kolaboratif peserta dan subyek penelitian menggunakan karyawan perusahaan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan survei kuesioner, tidak seperti penelitian terdahulu mengadakan *experiments* dan mengisi kuesioner.

e. Azmi et al., (2015)

Penelitian dengan judul *Gamification in Online Collaborative Learning for Programming Courses* diteliti oleh Azmi et al., pada tahun 2015. Penelitian ini menganalisis penerapan gamifikasi dalam kursus pemrograman terhadap prestasi belajar dengan melalui partisipasi peserta. Partisipasi peserta terdiri dari beberapa elemen, yaitu *teamwork*, dorongan pribadi, dan dukungan instruktur. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner

yang diisi oleh peserta kursus pemrograman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gamifikasi dalam kursus berdampak positif terhadap prestasi belajar peserta dengan didukungnya elemen partisipasi peserta tersebut. Gamifikasi berhubungan positif terhadap elemen partisipasi peserta. Gamifikasi menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan mendorong peserta lebih instens dalam berinteraksi dan terlibat dengan proses pembelajaran.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh gamifikasi terhadap *teamwork* dan juga menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Perbedaannya terdapat pada subyek penelitan, penelitian terdahulu menggunakan mahasiswa ilmu komputer yang mengikuti kursus pemrograman, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan pada perusahaan.

f. Knutas et al., (2014)

Penelitian dengan judul *Increasing Collaborative Communication in a Programming Course with Gamification: A Case Study* yang diteliti oleh Knutas et al., pada tahun 2014. Penelitian ini menganalisis penggunaan elemen gamifikasi untuk meningkatkan kolaborasi peserta dengan menggunakan sistem diskusi online. Pengumpulan data diperoleh dari *experiments* yang diikuti 249 peserta berpartisipasi. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dari gamifikasi dalam meningkatkan

kolaborasi peserta dalam diskusi online. Dengan elemen-elemen gamifikasi menjadi faktor utama yang mendorong peserta lebih terampil untuk berpartisipasi dan berkontribusi pada kelompok online-nya, sehingga menghasilkan komunikasi yang efisien dan memberikan respon yang cepat.

Penelitian ini terdapat beberapa kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama ingin menganalisis pengaruh dari gamifikasi terhadap kolaborasi. Penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu penelitian terdahulu mengadakan *experiment* untuk memperoleh data, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan survey dan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. .

g. Ammentorp et al., (2007)

Penelitian dengan judul *The effect of training in communication skills on medical doctors' and nurses' self-efficacy: A randomixr controlled trial* yang diteliti oleh Ammentorp et al., pada tahun 2007. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari pelatihan keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy* dokter dan perawat medis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Data diperoleh dari 30 peserta yang terdiri dari 19 dokter dan 11 perawat klinik rawat jalan Pediatri. Hasil penelitian menunjukkan peserta yang mengikuti pelatihan keterampilan komunikasi secara positif meningkatkan *self-efficacy* mereka dalam berkomunikasi praktik harian.

Selain itu, peserta yang *self-efficacy* meningkat lebih bisa mengontrol emosi dan lebih berfokus pada masalah psikososial pasien.

Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh dari keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy* dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Selain itu, juga memiliki perbedaan, yaitu penelitian terdahulu dilakukan di Denmark, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Indonesia.

h. Santhanam et al., (2016)

Penelitian dengan judul *Gamication of Technology-Mediated Training: Not All Competitions Are the Same* yang diteliti oleh Santhanam et al., pada tahun 2016. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* melalui hasil pembelajaran dan keterlibatan peserta. Penelitian memperoleh data dari *experiment* yang diikuti 144 peserta dan peserta mengisi kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan PLS yang menghasilkan adanya dampak positif pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* melalui hasil pembelajaran. Namun, tidak berdampak positif terhadap *self-efficacy* dengan melalui keterlibatan peserta.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data, sama seperti halnya penelitian yang akan dilakukan juga menggunakan kuesioner. Selain itu, juga sama-sama menganalisis pengaruh

dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*. Sedangkan perbedaannya adalah pada penggunaan analisis data dan metode pengumpulan data, penelitian terdahulu menganalisis data dengan menggunakan PLS dan *experiment*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS dan survey dengan kuesioner.

i. Banfield dan Wilkerson (2014)

Penelitian dengan judul *Increasing Student Intrinsic Motivation and Self-Efficacy through Gamification Pedagogy* yang diteliti oleh Banfield dan Wilkerson pada tahun 2014. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perspektif peserta dalam menilai gamifikasi untuk mendorong motivasi dan meningkatkan *self-efficacy* peserta melaksanakan tugas. Dengan menggunakan metode kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur dalam diskusi kelompok yang berjumlah 96 peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gamifikasi secara positif meningkatkan motivasi intrinsik dan *self-efficacy* peserta. Dengan meningkatnya *self-efficacy* menjadi unsur utama dalam menciptakan bakat.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan, yaitu metode yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan

adalah sama-sama menganalisis pengaruh dari gamifikasi terhadap *self-efficacy*.

j. Moore et al., (2016)

Penelitian yang berjudul *The Effects of Gamification on Self-Efficacy and Persistence in Virtual World Familiarization* yang diteliti oleh Moore et al., pada tahun 2016. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dan keterampilan di dunia virtual. Penelitian ini menggunakan *mix method*, yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif, dengan jumlah peserta 44 orang. Data dianalisis dengan menggunakan anova dan menghasilkan bahwa pelatihan gamifikasi secara positif meningkatkan *self-efficacy*, sehingga mendorong peserta untuk tetap belajar, meningkatkan keterampilan mereka, dan meningkatkan perasaan puas.

Dapat disimpulkan terdapat beberapa perbedaan, yaitu metode yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan *mix method*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan satu metode, metode kuantitatif. Persamaan penelitian adalah sama-sama menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*.

k. Parker (1998)

Penelitian dengan judul *Enhancing role Breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions* yang diteliti oleh Parker pada tahun 1998. Penelitian ini menganalisis *self-efficacy* karyawan

dalam mengambil berbagai tugas proaktif, interpersonal, dan integrative melalui keterampilan komunikasi, perbaikan anggota kelompok, perluasan pekerjaan, kontrol tugas, dan pengaruh pengambilan keputusan. Data diperoleh dari dua kali penyebaran kuesioner yang diikuti 580 peserta pada kuesioner pertama dan kuesioner kedua berjumlah 459 peserta dengan total 1.039 peserta dan data tersebut dianalisis menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bertambahnya serangkaian tugas kerja dan kualitas keterampilan komunikasi secara positif yang meningkatkan *self-efficacy* yang lebih besar terhadap karyawan. Ketika seseorang diberi informasi, didengarkan, dan didorong untuk berbicara, maka semakin besar *self-efficacy* dalam melakukan berbagai tugas.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh dari keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy* dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu melakukan dua kali penyebaran kuesioner, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya satu kali penyebaran kuesioner. Selain itu, terdapat perbedaan pada analisis data, penelitian terdahulu menggunakan regresi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS.

1. Erozkhan (2013)

Penelitian dilakukan Erozkan dengan judul *The effect of communication skills and interpersonal problem solving skills on social self-efficacy* pada tahun 2013. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari keterampilan komunikasi dan *problem solving skills* terhadap *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sample berjumlah 494 peserta di Mugla, Turki dan analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi yang efektif, seperti komunikasi kognitif, afektif dan perilaku, berdampak positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Selain itu, pada *problem solving skills* juga memiliki pengaruh positif terhadap *self-efficacy*, ketika *problem solving skills* memecahkan masalah konstruktif dan masalah yang terus-menerus meningkat. Individu yang berhasil dalam berkomunikasi umumnya memiliki kepercayaan diri, rasa hormat, dan terbuka untuk berbagi serta kerjasama.

Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh dari keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy* dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Perbedaan diantara kedua penelitian adalah penelitian ini dilakukan di Mugla, Turki, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Jambi, Indonesia.

m. Gegenfurtner et al., (2013)

Penelitian dilakukan oleh Gegenfurtner et al., dengan judul *Effects of computer support, collaboration, and time lag on performance self-efficacy and transfer on training* pada tahun 2013. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari pelatihan yang menggunakan dukungan computer, kolaborasi, dan jeda waktu terhadap *self-efficacy* kinerja dan transfer untuk waktu sebelum dan sesudah pelatihan. Penelitian ini menggunakan meta-analisis dengan metode kuantitatif yang diikuti 4158 peserta. Hasil penelitian menunjukkan beberapa hasil, pertama dukungan komputer memberikan dampak positif terhadap transfer pelatihan dibandingkan *self-efficacy* dan juga pengaruh kolaborasi berdampak positif terhadap *self-efficacy* dan transfer. Kedua, jeda waktu secara negative tidak memengaruhi *self-efficacy* kinerja dan transfer pada waktu sebelum dan sesudah pelatihan.

Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh dari kolaborasi terhadap *self-efficacy* dan menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, juga terdapat perbedaan, yaitu penelitian terdahulu menggunakan meta analisis, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS sebagai instrumen analisis data.

n. Poellhuber et al., (2008)

Penelitian dengan judul *The effect of peer collaboration and collaborative learning on self-efficacy and persistence in learner-paced*

continuous intake model diteliti oleh Poellhuber et al., pada tahun 2008. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari interaksi peserta dan pembelajaran kolaboratif terhadap *self-efficacy* dan kegigihan peserta menggunakan pendekatan metode campuran. Data diperoleh dari 73 peserta yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta yang memiliki kolaboratif yang tinggi secara positif memengaruhi *self-efficacy* yang tinggi juga dan menghasilkan kinerja yang baik antar peserta dalam kelompok. Selain itu, pendekatan kualitatif memperoleh pengaruh pembelajaran kolaborasi memberikan secara signifikan berdampak positif terhadap *self-efficacy*.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh kolaborasi terhadap *self-efficacy* dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Selain itu, perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan *mix method*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif.

o. Queenie et al., (2017)

Penelitian dengan judul *Effect of collaborative learning on enhancement of students' self-efficacy, social skills and knowledge towards mobile apps development* diteliti oleh Queenie et al., pada tahun 2017. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari pembelajaran kolaboratif terhadap

self-efficacy, keterampilan social, dan *knowledge* terhadap pengembangan aplikasi seluler. Terdapat dua puluh peserta yang berpartisipasi dalam pembelajaran kolaboratif selama 12 minggu dan mengisi kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran kolaboratif berdampak positif terhadap *self-efficacy* peserta. Peserta belajar beradaptasi dalam kelompok dengan mengamati perilaku peserta lain dalam proses pembelajaran dan keterampilan yang menambah kepercayaan diri mereka.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh dari kolaboratif terhadap *self-efficacy* dan menggunakan metode kuantitatif. Selain itu juga terdapat perbedaan, yaitu penelitian terdahulu mengadakan *experiment* sebelum peserta mengisi kuesioner, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Adhiatma et al., (2019). Gamified Training : A New Concept to Improve Individual Soft Skills. <i>Jurnal</i>	- Kepemimpinan berorientasi kreatif berpengaruh positif terhadap <i>gamified training</i> - <i>Gamified training</i> berpengaruh	Menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap <i>self-efficacy</i>	Penelitian terdahulu menggunakan <i>mix method</i> , sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan satu

<i>Siasat Bisnis</i> , 23(2), 127–141.	positif terhadap <i>soft skills</i>		metode, metode kuantitatif.
Reitz et al., (2016). VR-Based Gamification of Communication Training and Oral Examination in a Second Language. <i>International Journal of Game-Based Learning</i> , 6(2), 46–61.	- <i>Game 3D virtual reality</i> berpengaruh positif terhadap keterampilan komunikasi - Pelatihan berbasis permainan berpengaruh positif terhadap motivasi	Menganalisis pengaruh dari pelatihan berbasis permainan terhadap komunikasi dan menggunakan instrument kuesioner.	Penelitian terdahulu melakukan <i>experiments</i> sedangkan penelitian yang akan dilakukan melakukan <i>survey</i>
Maltseva et al., (2018). The Challenges of Gamifying CSR Communication. <i>Corporate Communications: An International Journal</i> , 24(1), 44–62.	- Gamifikasi berdampak positif terhadap komunikasi	Menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap komunikasi.	Penelitian terdahulu menggunakan <i>experiments</i> , sedangkan penelitian yang akan dilakukan dengan <i>survey</i> . Selain itu, peneliti terdahulu menggunakan regresi linier, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS.

<p>Fernandes et al., (2012). IThink : A Game-Based Approach Towards Improving Collaboration and Participation in Requirement Elicitation. <i>Procedia Computer Science</i>, 15(2), 66–77.</p>	<p>- iThink berpengaruh positif terhadap partisipasi kolaboratif - iThink berpengaruh positif terhadap motivasi peserta dalam berpartisipasi</p>	<p>Menganalisis pengaruh gamifikasi terhadap kolaboratif peserta dan subyek penelitian menggunakan karyawan perusahaan..</p>	<p>Penelitian yang akan dilakukan menggunakan survei kuesioner, sedangkan penelitian terdahulu mengadakan <i>experiments</i> dan kuesioner.</p>
<p>Azmi et al., (2015). Gamification in Online Collaborative Learning for Programming Courses. <i>ARPJ Journal of Engineering and Applied Sciences</i>, 10(23), 18087–18094.</p>	<p>- Gamifikasi berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta - Gamifikasi berpengaruh positif terhadap elemen partisipasi peserta</p>	<p>Menganalisis pengaruh gamifikasi terhadap <i>teamwork</i> dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.</p>	<p>Subyek penelitian, penelitian terdahulu menggunakan mahasiswa ilmu komputer yang mengikuti kursus pemrograman, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan pada perusahaan.</p>
<p>Knutas et al., (2014). Increasing Collaborative Communications in a Programming Course with Gamification: A</p>	<p>- Gamifikasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kolaborasi peserta</p>	<p>Menganalisis pengaruh dari gamifikasi terhadap kolaborasi.</p>	<p>Penelitian terdahulu mengadakan <i>experiment</i> untuk memperoleh data, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan</p>

Case Study. <i>ACM International Conference Proceeding Series</i> , 883, 370–377.			survey dan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.
Ammentorp et al., (2007). The Effect of Training in Communication Skills on Medical Doctors' and Nurses' Self-Efficacy. A Randomized Controlled Trial. <i>Patient Education and Counseling</i> , 66(3), 270–277.	- Pelatihan keterampilan komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan <i>self-efficacy</i> mereka dalam berkomunikasi praktik harian	Menganalisis pengaruh dari keterampilan komunikasi terhadap <i>self-efficacy</i> dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.	Penelitian terdahulu dilakukan di Denmark, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Indonesia.
Santhanam et al., (2016). Gamification of Technology-Mediated Training: Not All Competitions are The Same. <i>Information Systems Research</i> , 27(2), 453–465.	- Pelatihan gamifikasi berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> melalui hasil pembelajaran - Pelatihan gamifikasi berpengaruh negatif terhadap <i>self-efficacy</i> melalui keterlibatan peserta.	Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data dan penelitian yang akan dilakukan juga menggunakan kuesioner. Kesamaan menganalisis	Penggunaan analisis data dan metode pengumpulan data, penelitian terdahulu menganalisis data dengan menggunakan PLS dan <i>experiment</i> , sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS dan

		pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap <i>self-efficacy</i> .	survey dengan kuesioner.
Banfield dan Wilkerson (2014). <i>Increasing Student Intrinsic Motivation And Self-Efficacy Through Gamification Pedagogy. Contemporary Issues in Education Research (CIER)</i> , 7(4), 291–298.	<ul style="list-style-type: none"> - Gamifikasi berpengaruh positif meningkatkan motivasi intrinsik - Gamifikasi berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> peserta 	Menganalisis pengaruh dari gamifikasi terhadap <i>self-efficacy</i> .	Penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif.
Moore et al., (2016). <i>The Effects of Gamification on Self-Efficacy and Persistence in Virtual World Familiarization</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan gamifikasi berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i>, sehingga mendorong peserta untuk tetap belajar, meningkatkan keterampilan mereka, dan meningkatkan perasaan puas 	Menganalisis pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap <i>self-efficacy</i> .	Metode yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan <i>mix method</i> , sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan satu metode, metode kuantitatif.
Parker (1998). <i>Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan komunikasi berpengaruh positif terhadap 	Menganalisis pengaruh dari keterampilan komunikasi	Penelitian terdahulu melakukan dua kali penyebaran kuesioner,

<p>Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 83(6), 835–852.</p>	<p>peningkatan <i>self-efficacy</i> yang lebih besar terhadap karyawan</p>	<p>terhadap <i>self-efficacy</i> dengan menggunakan kuesioner.</p>	<p>sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya satu kali penyebaran kuesioner. Penelitian terdahulu menggunakan regresi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS.</p>
<p>Erozkan (2013). The Effect of Communication Skills and Interpersonal Problem Solving skills on Social Self-Efficacy. <i>Educational Sciences: Theory & Practice</i>, 13(2), 739–745.</p>	<p>- Keterampilan komunikasi yang efektif, seperti komunikasi kognitif, afektif dan perilaku, berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> - <i>Problem solving skills</i> berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i>, ketika <i>problem solving skills</i> memecahkan masalah konstruktif dan masalah yang terus-menerus meningkat</p>	<p>Menganalisis pengaruh dari keterampilan komunikasi terhadap <i>self-efficacy</i> dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di Mugla, Turki, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Jambi, Indonesia.</p>
<p>Gegenfurtner et al., (2013). Effects of</p>	<p>- Dukungan komputer berpengaruh positif</p>	<p>Menganalisis pengaruh dari kolaborasi</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan meta analisis, sedangkan</p>

<p>Computer Support, Collaboration, and Time lag on Performance Self-Efficacy and Transfer of Training: A Longitudinal Meta-Analysis. <i>Educational Research Review</i>, 8(2), 75–89.</p>	<p>terhadap transfer pelatihan dibandingkan <i>self-efficacy</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kolaborasi berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> dan transfer 	<p>terhadap <i>self-efficacy</i> dan menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS sebagai instrumen analisis data.</p>
<p>Poellhuber et al., (2008). The Effect of Peer Collaboration and Collaborative Learning on Self-Efficacy and Persistence in a Learner-Paced Continuous Intake Model. <i>Journal of Distance Education</i>, 22(3), 41–62.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kolaboratif yang tinggi berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> yang tinggi juga dan menghasilkan kinerja yang baik antar peserta dalam kelompok - Pendekatan kualitatif memperoleh pengaruh pembelajaran kolaborasi memberikan secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> 	<p>Menganalisis pengaruh kolaborasi terhadap <i>self-efficacy</i> dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan <i>mix method</i>, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif.</p>
<p>Queenie et al., (2017). Effect of</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pembelajaran kolaboratif 	<p>Menganalisis pengaruh dari</p>	<p>Penelitian terdahulu mengadakan</p>

Collaborative Learning on Enhancement of Students ' Self-Efficacy , Social Skills and Knowledge towards Mobile Apps Development. <i>American Journal of Educational Research</i> , 5(1), 25–29.	berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> peserta	kolaboratif terhadap <i>self-efficacy</i> dan menggunakan metode kuantitatif.	<i>experiment</i> sebelum peserta mengisi kuesioner, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.
---	---	---	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan Gamifikasi

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan Gamifikasi

Pelatihan merupakan program yang dirancang oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam pembelajaran terkait kompetensi dan teknik kerja (Noe & Kodwani, 2018). Dengan tujuan karyawan dapat menguasai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang ditentukan untuk diimplementasikan dalam pekerjaan. Menurut Becker dan Huselid (1998) bagi perusahaan yang berorientasi keunggulan kompetitif perlu menyadari pentingnya pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Dari beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan membantu karyawan melakukan

pekerjaan mereka atau memenuhi persyaratan kinerja saat ini dengan berfokus pada keterampilan khusus yang diperlukan untuk kebutuhan perusahaan saat ini.

Metode pelatihan yang efektif memengaruhi kualitas peningkatan keterampilan, motivasi, dan kebutuhan individu (Swart et al., 2005). Individu yang mengadopsi pengalaman yang baik dari pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sehingga meningkatkan kinerja mereka yang nantinya mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan metode pelatihan yang efektif bagi karyawan.

Dalam konteks pelatihan gamifikasi merupakan metode yang potensial untuk diadopsi saat ini. Terdapat banyak definisi gamifikasi, tetapi secara umum menggambarkan adanya penggunaan elemen dan teknik permainan ke dalam konteks *non-game* (Deterding et al., 2011). Dengan kata lain, gamifikasi menerapkan karakteristik dari sebuah permainan, seperti teknik dan cara berpikir saat bermain kedalam pelatihan, kegiatan yang bukan permainan (*non-game*). Menurut Kim (2015) gamifikasi merupakan metode yang dapat menarik perhatian, membuat peserta pelatihan lebih terlibat dan memengaruhi perilaku. Elemen permainan membuat pelatihan lebih menyenangkan secara

keseluruhan, membuat individu termotivasi untuk mengikuti pelatihan, dan bahkan meningkatkan daya ingat.

Menurut Bess (2013) gamifikasi tidak mengubah pelatihan menjadi permainan, tetapi hanya menggunakan elemen-elemen permainan untuk memengaruhi perilaku peserta. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, keterlibatan dan keterampilan baru peserta ke tingkat berikutnya, tidak hanya secara permainan sederhana yang membuat kegiatan lebih menyenangkan tetapi lebih untuk menciptakan komitmen jangka panjang (Kapp, 2012). Karena itu mengadopsi gamifikasi dalam pelatihan bukan bertujuan untuk kesenangan dan ketertarikan karyawan, melainkan alat untuk mencapai peningkatan pembelajaran dan pengembangan individu. Selain itu, pelatihan gamifikasi dapat menjadi potensi besar bagi perusahaan dan dapat berkontribusi pada hasil yang lebih baik ketika dirancang untuk meningkatkan tujuan bisnis tertentu (Bess, 2013).

Permainan dianggap sesuatu hal yang menyenangkan, dengan begitu minat para peserta akan terjaga dan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas sulit atau membosankan dengan menyembunyikan di balik kenikmatan permainan. Namun, *Domíniguez et al. (2013)* menunjukkan bahwa keterlibatan dan pengalaman peserta dikonstruksikan

berdasarkan sistem atau lingkungan. Oleh karena itu, gamifikasi dalam lingkungan pelatihan dan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri.

Gamifikasi memiliki banyak elemen dan teknik permainan yang berkontribusi pada hasil lingkungan *non-game* (Kapp, 2012). Menurut Bunchball (2010) elemen permainan dapat digunakan secara individu atau kelompok untuk membangun pengalaman yang menarik, namun pernyataan ini memiliki banyak pertentangan dengan beberapa literatur yang tidak setuju bahwa elemen hanya dilakukan seorang diri. Terdapat beberapa kategori elemen permainan diantaranya dapat dilihat pada gambar 2.1 (Höglund, 2014), sebagai berikut:

Gambar 2.1 Elemen-Elemen Permainan



1. Dinamika permainan

Dinamika permainan merupakan kerangka dasar dari gamifikasi saat kegiatan berlangsung. Dinamika berfungsi untuk memandu, mengatur, dan menentukan tujuan dari permainan tersebut (Werbach, 2012). Dinamika terdiri dari 4 jenis, yaitu peraturan, *progression*, *storytelling*, dan emosi.

- a. Peraturan, seperangkat kodifikasi yang harus dilaksanakan oleh peserta, sehingga membantu peserta dalam memahami tata cara permainan (Bess, 2013). Peraturan menunjukkan bagaimana cara memperoleh poin, dalam bertindak atau bergerak, syarat peserta, dan indicator penilaian.
- b. *Progression*, sebuah indikasi untuk melihat peningkatan pembelajaran dan kinerja peserta (Kapp, 2012). Mempermudah peserta mengetahui *progress* yang telah dilakukannya.
- c. *Storytelling* atau narasi, sebuah cerita yang digunakan untuk menyampaikan maksud pada gamifikasi dengan pemahaman yang lebih mudah (Kapp, 2012). Cerita dibuat dalam konteks permainan dan visual secara menarik sehingga peserta tertarik terhadap gamifikasi yang dimainkan.
- d. Emosi, memahami respon peserta tentang kesenangan selama mengikuti gamifikasi (Kapp, 2012). Peserta yang

merasakan adanya kesenangan dan ketertarikan dapat memengaruhi perilakunya pada kegiatan selanjutnya. Menurut Werbach (2012) kesenangan dan kenikmatan dalam gamifikasi harus dikaitkan dengan aktivitas nyata dan hasil yang diinginkan untuk meningkatkan minat bagi peserta. Gamifikasi berkaitan erat dengan emosi yang nantinya memotivasi individu (Zichermann & Linder, 2013). Oleh karena itu, emosi memainkan peran penting dalam keterlibatan individu dalam beraktivitas.

2. Mekanisme

Merupakan elemen yang mendorong peserta untuk lebih tertarik dalam melakukan permainan (Werbach, 2012). Mekanisme ini adalah hal penting dalam gamifikasi, karena harus memberikan tahapan yang jelas dan mendorong peserta untuk berada di tahapan yang diinginkan. Terdapat beberapa elemen yang ada di mekanisme ini, sebagai berikut:

- a. *Goal*, perlu menentukan tujuan yang tepat pada permainan, agar membedakan dengan permainan pada umumnya (Kapp, 2012). Dengan tujuan yang jelas maka permainan memiliki fokus dalam memaksimalkan hasil yang menjadi indikator pencapaian dari permainan dan informasi dapat tersampaikan dengan jelas kepada peserta. Selain itu, tujuan

yang jelas menjadi tonggak kecil mendukung peserta untuk menyelesaikan permainan. Menurut Kapp (2012) tujuan ini harus selaras dengan kebutuhan yang dapat menjadi target.

- b. *Winning*, kemenangan sebagai bagian dari esensi permainan, oleh karena itu, setiap individu memiliki keinginan untuk menang (Bunchball, 2010). Namun, dalam gamifikasi kemenangan bukanlah tujuan utama, melainkan peningkatan dan bertambahnya pengetahuan adalah hal penting dalam kegiatan ini (Zichermann & Linder, 2013). Penguasaan pengalaman dan menambahnya pengetahuan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi bagi diri sendiri. Bagi individu yang menyelesaikan tantangan akan memperoleh rasa bangga dan semakin terdorongnya untuk memainkan permainan tersebut.
- c. *Time*, menuntut peserta untuk mengalokasikan waktu yang dimiliki menjadi beberapa bagian dalam melaksanakan tugas yang membuat peserta dibawah tekanan, meningkatkan motivasi yang tinggi, bahkan meningkatnya efek stress (Kapp, 2012). Perlu adanya pengalokasian waktu sefektif dan efisien mungkin dalam permainan, jika siklus permainan terlalu lama akan memengaruhi minat peserta (Kapp, 2012).

- d. *Challenge*, merupakan hal penting dalam gamifikasi. Tantangan yang unik dan menarik memotivasi peserta untuk menyelesaikan tantangan dengan didorong oleh keterampilan dan pengetahuan peserta (Zichermann & Linder, 2013).
- e. *Rewards*, dapat berupa intrinsik atau ekstrinsik yang bertujuan untuk menghargai atau memuaskan peserta (Zichermann & Linder, 2013). Hadiah yang diperoleh dalam berbagai bentuk, seperti poin, lencana, promosi, dan *item* lainnya.
- f. *Feedback*, merupakan elemen inti dari pencapaian gamifikasi (Zichermann & Linder, 2013). *Feedback* menunjukkan bahwa peserta dapat menyerap pengetahuan atau informasi baru yang diperolehnya dalam gamifikasi. Selain itu, *feedback* harus segera diperoleh dan efisien setelah gamifikasi dilakukan (Bess, 2013).

3. Komponen

Merupakan elemen penyusun yang menjadi dasar dari sebuah gamifikasi. Elemen-elemen pada komponen ini yang sering dijumpai pada permainan. Gamifikasi sendiri menerapkan elemen-elemen permainan dalam kegiatan yang bukan konteks permainan. Di bawah ini beberapa elemen yang termasuk dalam komponen, sebagai berikut:

- a. Poin, merupakan alat yang dapat digunakan sebagai pengukur jumlah peringkat, indikator penilaian, menunjuk status tertentu, dan memberikan *feedback* kepada peserta (Zichermann & Linder, 2013). Dengan tujuan untuk memberikan kepuasan kepada peserta dari pencapaian yang diperoleh dan menjadi perbandingan dengan peserta lainnya (Zichermann & Linder, 2013). Poin tidak boleh diberikan kepada pencapaian yang terlalu mudah atau sederhana dan harus diperoleh secara adil, karena poin sering digunakan untuk menentukan pemenang dari permainan tersebut (Bhobe, 2013; Werbach 2012). Menurut Zichermann dan Linder (2013) poin dapat dibagi menjadi beberapa kategori berdasarkan fungsi, yaitu sebagai pengalaman, reputasi, poin yang dapat ditukarkan, dan keterampilan. Poin dapat digunakan sebagai elemen motivasi atau mendorong seseorang untuk lebih terlibat dalam permainan (Zichermann & Linder, 2013).
- b. Lencana, digunakan sebagai simbol penghargaan peserta dalam pencapaian sebuah prestasi (Zichermann & Linder, 2013). Selain itu, lencana dapat dijadikan sebagai motivasi atau inspirasi bagi peserta lain dalam berkompetisi.

- c. Papan peringkat, merupakan informasi tingkat keberhasilan peserta dan dapat menjadi perbandingan dengan peserta lainnya (Zichermann & Linder, 2013). Namun, jika mendapatkan peringkat yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi peserta dalam permainan (Bhobe, 2014).
- d. Estetika, memperkuat alur cerita dan makna permainan, tetapi estetika sering menjadi alasan peserta kurang menguasai pengalaman dan kurang tertarik dalam gamifikasi (Kapp, 2012).
- e. *Levels*, merupakan tingkatan pada suatu permainan yang harus dicapai peserta dengan menyelesaikan *levels* sebelumnya yang mencerminkan kompetensi dari peserta (Kapp, 2012). Hal ini salah satu bentuk *feedback* dari perkembangan peserta yang terdorong untuk meningkatkan partisipasi permainan. Menurut Zichermann dan Linder (2013) level menggambarkan sebagai indikator peningkatan dan perkembangan peserta. Selain itu, di *levels* tertentu mengharuskan adanya keterampilan baru yang diperlukan untuk melanjutkan *levels*.

2.2.1.2 Pengukuran Pelatihan Gamifikasi

Menurut Palmer et al., (2012), Dhar (2015), dan Adhiatma et al., (2019) terdapat enam item yang digunakan untuk mengukur pelatihan gamifikasi, yaitu:

1. Pelatihan ditentukan dari usulan atau proposal karyawan.
2. Program pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
3. Fasilitas atau sarana pelatihan sesuai dengan proposal karyawan.
4. Pelatihan diprogram sesuai dengan keinginan atau selera karyawan.
5. Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan.
6. Karyawan memperoleh hadiah, ketika mereka mencapai target dalam pelatihan.

2.2.2 *Self-Efficacy*

2.2.2.1 **Pengertian *Self-Efficacy***

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam pengendalian diri terhadap lingkungan (Bandura, 1999). *Self-efficacy* termasuk dalam komponen teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Bandura (1999). *Self-efficacy* membuat seseorang menentukan seberapa jauh kemampuannya dalam mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan yang dibutuhkan

dalam menghadapi situasi tidak pasti dan memiliki tekanan (Schunk & Mullen, 2012). Menurut Locke dan Bandura (2003) *self-efficacy* sebagai penentu keputusan mengenai kemampuannya melaksanakan tugas yang mengandung harapan. Dari beberapa definisi *self-efficacy* dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berhubungan erat dengan proses kognitif seseorang yang berupa keyakinan terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan meningkatkan keterlibatan dengan rasa percaya diri yang tinggi dan perasaan tenang. Sebaliknya, ketika seseorang memiliki keraguan terhadap kemampuannya, ia menghambat pelaksanaan tugas dan cenderung menghindari situasi yang diluar kemampuannya.

2.2.2.2 Faktor yang Memengaruhi *self-efficacy*

Self-efficacy dapat dipelajari, dipengaruhi, diturunkan, dan diperoleh dengan di stimulus atau dari kejadian yang memberikan inspirasi atau dorongan melalui sumber-sumber utama sebagai sarana untuk meningkatkan *self-efficacy* seseorang Bandura (Bandura, 1977). Sumber-sumber tersebut diperoleh dari, sebagai berikut:

a. *Vicarious Experiences*

Vicarious experiences atau pengamatan terhadap pengalaman orang lain (model) terkait keberhasilan atau kegagalan yang dialami model dan memiliki kesamaan dengan

individu. Pengamatan ini memberikan bentuk pembelajaran bagi individu. Mengamati model dalam melakukan sesuatu dengan berhasil dapat meningkatkan *self-efficacy* individu dan sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan yang dialami model, maka dapat menurunkan penilaian seseorang terhadap kemampuan dan mengurangi usahanya.

b. Persuasi Verbal

Persuasi verbal merupakan upaya memengaruhi perilaku individu dengan memberikan arahan, bimbingan, saran, dan nasihat dari lingkungan sosial dan keluarga. Individu mendapatkan sugesti dari dorongan lingkungan untuk menyakini bahwa ia dapat mengatasi atau menguasai sebuah tugas. Namun, *self-efficacy* jika induksi dengan cara persuasi verbal cenderung lebih lemah daripada pencapaian seseorang, karena tidak memberikan penguasaan pengalaman yang otentik terhadap individu. Pengaruh sugesti akan cepat memudar ketika individu mengalami kondisi kegagalan terus-menerus.

c. Kondisi Emosional

Kondisi tertentu yang dialami seseorang akan memengaruhi kondisi emosional dalam menilai kemampuan

melaksanakan tugas. Kondisi yang menekan, melelahkan, stress, khawatir dan kondisi negative dapat menyebabkan seseorang tidak memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuannya sehingga menimbulkan kegagalan atau ketidakmampuan. Namun, hanya beberapa orang yang bergantung terhadap keadaan fisiologis dalam menilai kemampuan dan memengaruhi performance kerja.

d. *Mastery Experiences*

Mastery experiences sangat berpengaruh terhadap *self-efficacy* karena didasarkan pada penguasaan pengalaman pribadi secara nyata berupa kegagalan dan keberhasilan di masa lalu. Seseorang yang memiliki pengalaman keberhasilan terhadap sesuatu yang sama cenderung percaya dapat melakukannya dengan baik. Dengan begitu mengurangi dampak-dampak negatif akan kegagalan dengan diatasi usaha yang terus-menerus untuk mencapai keberhasilan tersebut. Menurut Bandura (1977) sumber ini, *mastery experience*, merupakan sumber yang memberikan pengaruh besar dan kuat terhadap *self-efficacy* seseorang.

2.2.2.3 Dimensi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1977) terdapat tiga dimensi yang menggambarkan seberapa besar *self-efficacy* yang dimiliki individu dan berpengaruh terhadap kesiapan dalam menghadapi tugas, sebagai berikut:

a. *Magnitude* atau Level

Dimensi *magnitude* atau level berhubungan dengan taraf kesulitan tugas yang memengaruhi persepsi individu terhadap keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi. Taraf kesulitan tugas menentukan *self-efficacy* seseorang, tinggi atau rendah. Setiap individu memiliki tingkat *self-efficacy* yang berbeda dengan yang lain. Tingkat *self-efficacy* memengaruhi seseorang dalam pemilihan aktivitas, usaha, dan ketahanan menjalankan serta menyelesaikan tugas yang sulit. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, maka ia mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dan sebaliknya, ketika individu memiliki *self-efficacy* yang rendah, maka memengaruhi persepsinya terhadap penyelesaian tugas menjadi terhambat.

b. Generalisasi

Generalisasi merupakan dimensi yang memiliki konsep *self-efficacy* seseorang tidak menspesifikasikan pada tugas

tertentu. Individu dapat memposisikan dirinya diberbagai tugas sesuai dengan penilaian *self-efficacy*. Tugas yang bervariasi menuntut individu untuk yakin terhadap kemampuannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas tersebut. Beberapa individu memiliki keyakinan akan kemampuannya pada berbagai bidang atau hanya pada bidang tertentu. Generalisasi memiliki beberapa penilaian dalam variasi tugas atau aktivitas, yaitu:

1. Memiliki kesamaan tingkatan aktivitas.
2. Kemampuan ditunjukkan berupa tingkah laku, afektif, dan kognitif.
3. Menggambarkan secara nyata mengenai situasi.
4. Karakteristik perilaku individu yang ditunjukkan.

Penilaian ini menunjukkan *self-efficacy* seseorang dalam keberhasilan mereka dengan menunjukkan dari pola dan tingkat suatu aktivitas atau tugas.

c. *Strength*

Dimensi ini berhubungan dengan seberapa yakin inidvidu terhadap kemampuannya melakukan tugas tertentu. Dimensi ini mengacu pada kekuatan penilaian atau kemantapan individu tentang kecapakan yang dimilikinya. Individu dengan

tingkat *strength* yang tinggi tidak mudah menyerah dalam menghadapi tugas yang sulit berusaha untuk menyelesaikannya, dan memiliki potensi keberhasilan lebih besar. Sebaliknya, individu dengan tingkat *strength* yang rendah akan mudah frustrasi dan meninggalkan tugas tersebut dengan memiliki pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi tugas yang sama.

2.2.2.4 Proses-Proses yang Memengaruhi *Self-Efficacy*

Self-efficacy yang berperan dalam memengaruhi tindakan seseorang melalui empat proses, yaitu proses kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi (Bandura, 1995). Empat proses ini tidak bisa diaplikasikan secara terpisah, tetapi harus secara kolektif saat berlangsung.

a. Proses kognitif

Proses kognitif merupakan proses yang diperoleh dari proses berpikir berkaitan dengan pemerolehan, pengelolaan, dan penggunaan informasi untuk memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuannya. Sebagian besar tindakan yang dilakukan seseorang berawal dari suatu pikiran, kemudian membentuk sebuah skenario antisipatif dan memberikan panduan serta memotivasi untuk mencapai keinginannya. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya

mampu, maka individu semakin memprediksi skenario, mengembangkan usaha, dan semakin kuat komitmen pencapaiannya.

b. Proses motivasi

Pada umumnya motivasi seseorang dibangkitkan dari hasil kognitif. Setiap individu memotivasi diri mereka sendiri dengan membentuk keyakinan akan kemampuannya dan mengarahkan tindakan melalui latihan pemikiran-pemikiran sebelumnya. Keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi motivasi dalam menentukan tujuan, seberapa besar usaha yang dilakukan, ketahanan mereka dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan.

c. Proses afektif

Proses afektif merupakan proses yang berhubungan dengan perilaku seseorang dan diwujudkan berupa kondisi emosi serta sikap terhadap situasi tertentu. *Self-efficacy* seseorang akan coping memengaruhi tingkat stress, depresi, dan tingkat motivasi dalam menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self-efficacy* memiliki peran penting dalam mengontrol tingkat stress dan hal-hal negatif yang menimbulkan kecemasan. Individu yang tidak bisa

mengontrol situasi cenderung mengalami tingkat kecemasan yang tinggi, memikirkan kelemahan mereka, dan memersepsikan lingkungan sekitar sebagai acaman.

d. Proses seleksi

Proses seleksi merupakan proses yang berhubungan dengan memilih aktivitas dan situasi yang dapat memberikan manfaat. Individu akan menghindari aktivitas dan situasi tertentu yang diluar batas kemampuan mereka. Tetapi individu dengan mudah menyelesaikan aktivitas yang sulit dan tidak menghindarinya, ketika mereka yakin bisa menyelesaikan aktivitas tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat sesuai kemampuan, maka dapat meningkatkan minat, kompetensi, dan hubungan sosial.

2.2.2.5 Pengukuran *Self-Efficacy*

Terdapat 10 item untuk mengukur *self-efficacy* menurut Schwarzer dan Jerusalem (1995), sebagai berikut:

1. Selalu bisa mengatasi masalah sulit, jika berusaha cukup keras.
2. Jika ada seseorang yang menentang, maka dapat menemukan cara lain untuk mencapai apa yang diinginkan.

3. Mudah untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan.
4. Yakin bisa menangani kejadian tidak terduga secara efisien.
5. Berkat pengetahuan, maka tahu cara menangani situasi tidak terduga.
6. Dapat menyelesaikan sebagian besar masalah, jika memerlukan investasi upaya yang diperlukan.
7. Tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena bisa mengandalkan kemampuan untuk mengatasinya.
8. Saat menghadapi masalah, biasanya dapat menemukan beberapa solusi.
9. Jika dalam kesulitan, biasanya dapat memikirkan sebuah solusi.
10. Biasanya dapat menangani apapun yang menghalangi.

2.2.3 Keterampilan Komunikasi

2.2.3.1 Pengertian Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi menjadi salah satu faktor keberhasilan seseorang dalam membangun hubungan yang baik diberbagai situasi dikarenakan dapat membantu individu untuk meyakinkan dan mempresentasikan suatu ide atau rencana

(McClelland, 1987). Dengan begitu menciptakan dan membuat suatu pemikiran, ide, emosi dan pemahaman antara komunikator dan komunikan. Menurut Keyton (2010) keterampilan komunikasi yang baik dapat menyampaikan informasi dan membuat pendengar memahami yang disampaikan. Selain itu, individu yang memiliki keterampilan komunikasi dapat memengaruhi efektivitas, mencapai produktivitas, dan mempertahankan hubungan kerja antara individu dengan karyawan lain dan perusahaan (Brun & Cooper, 2009). Adu-Oppong dan Agyin-Birikorang (2014) menyampaikan bahwa di tempat kerja komunikasi menjadi bagian yang fundamental untuk membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang berkualitas dalam perusahaan. Setiap aktivitas melibatkan berbagai proses pengiriman informasi dan pemahaman bersama dari orang ke orang lain, baik itu secara langsung atau tidak langsung. Keterampilan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menjadi pemimpin yang baik (Adu-Oppong & Agyin-Birikorang, 2014). Dapat disimpulkan bahwa keterampilan komunikasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengungkapkan pemikiran, ide, pengetahuan, dan informasi yang dimilikinya dan disampaikan dengan mudah dipahami oleh orang lain.

2.2.3.2 Jenis-Jenis *Keterampilan Komunikasi*

Menurut Iksan et al., (2012) terdapat beberapa jenis keterampilan komunikasi yang meliputi komunikasi verbal, non-verbal, dan tertulis.

1. Keterampilan Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal dilakukan oleh dua orang atau lebih yang saling melakukan kontak dengan menjadikan artikulasi atau dialog sebagai alat komunikasi. Dalam proses komunikasi verbal, seseorang perlu memiliki kemampuan untuk memaparkan atau mempresentasikan ide secara lisan dengan jelas dan mudah dipahami. Kemampuan ini mencakup dalam penggunaan kata-kata yang terstruktur, pendekatan yang tepat, pengontrolan nada, volume, kecepatan dan kejelasan berbicara. Selain itu, juga membutuhkan keterampilan dalam presentasi, memahami pendengar atau audiens, menjadi pendengar yang kritis, dan dapat mengontrol *body language*. Menurut Lubwama (2020) ada beberapa elemen penting dalam keterampilan komunikasi verbal, sebagai berikut:

- a. Menyampaikan informasi, individu harus mengkomunikasikan dengan menggunakan format, gaya, dan bahasa yang dapat dipahami oleh lawan bicaranya.

b. Membangun hubungan, ketika dalam menyampaikan sesuatu, individu harus berbicara dengan fokus, rasa hormat, dan kepercayaan diri dalam membangun hubungan dan membantu hubungan terjalin dengan baik. Ketika individu dapat membangun hubungan baik dengan seseorang yang sulit, sehingga ia mendapatkan *feedback* yang baik dan memupuk hubungan menjadi dekat.

c. Menunjukkan keyakinan dan kredibilitas, individu harus menyampaikan pesan dengan kepercayaan diri dan keberanian terhadap pesan atau yakin tentang konten yang disampaikan.

2. Keterampilan Komunikasi *Non-verbal*

Komunikasi *non-verbal* sebuah penyampaian pesan tanpa menggunakan kata-kata, baik secara tertulis maupun lisan, tetapi ia menunjukkan dalam perilaku dan karakteristik yang menandakan makna. Dengan kata lain, melalui penggunaan postur tubuh, ekspresi wajah, gerakan tangan, dan gerakan tubuh. Kemampuan ini yang digunakan untuk mengekspresikan ide, menunjukkan perasaan atau emosi, meyakinkan yang diucapkan. Namun, kemampuan yang

diperlukan dalam proses *non-verbal* memerlukan adanya pemahan terhadap audiens, presentasi, dan *body language* yang disampaikan. Selama proses komunikasi *non-verbal*, individu diharuskan memiliki kemampuan dalam mengontrol *body language* sesuai dengan yang disampaikan, sehingga pesan dapat dipahami oleh audiens atau lawan bicara.

3. Keterampilan Komunikasi Tertulis

Komunikasi tertulis merupakan kemampuan menulis yang diperlukan untuk menyampaikan maksud secara tidak langsung. Kemampuan ini tidak hanya berkaitan dengan penyusunan tata bahasa, tanda baca, gaya penulisan, dan pilihan kata dengan tepat, tetapi juga dapat mengungkapkan gagasan, ide, pendapat, atau perasaan secara jelas dan sistematis. Sehingga yang disampaikan atau ditulis mudah dipahami oleh orang yang membacanya. Meningkatkan keterampilan komunikasi tertulis memerlukan latihan dan perhatian terhadap setiap detail.

2.2.3.3 Elemen-Elemen Proses Komunikasi

Menurut Bartoo (2018) ada beberapa elemen komunikasi yang memengaruhi proses komunikasi, sebagai berikut:

- a. Pengirim (komunikator), merupakan pihak yang terdiri dari satu orang atau lebih yang memulai komunikasi dan menyampaikan pesan kepada pihak lain. Komunikator memiliki beberapa istilah lain yang disebut sebagai sumber atau *sender*. Komunikator sebagai peran utama dalam proses komunikasi harus menguasai pesan yang disampaikan dan bertanggung jawab atas keberhasilan penyampaian gagasan tersebut agar pesan yang disampaikan dapat dipahami, jelas dari berbagai aspek, serta tidak ambigu. Pengetahuan, pengalaman, persepsi, budaya, keterampilan dan sikap komunikator memengaruhi yang akan disampaikan.
- b. Pesan (*message*), merupakan gagasan, ide, perasaan atau maksud yang ingin disampaikan atau dikomunikasikan kepada komunikan. Pesan ini harus dikonseptualisasikan dengan sedemikian rupa, sehingga pesan tidak hanya dipahami, tetapi juga dapat membuat komunikan tertarik terhadap pesan tersebut, memenuhi kebutuhannya, dan menimbulkan kepuasan komunikan. Pesan ini dapat bersifat memberikan informasi (informatif), meyakinkan

atau membujuk (persuasif), berupa perintah atau instruksi (koersif).

- c. Saluran komunikasi (*communication channel*), dalam proses komunikasi membutuhkan saluran yang memfasilitasi komunikasi dapat tersampaikan dengan baik. Saluran ini bisa disebut dengan media atau sarana yang menopang keberlangsungan komunikasi. Pemilihan saluran ini harus dipilih dengan tepat dan disesuaikan dengan hubungan interpersonal antara sender dan komunikan, serta urgensi informasi yang disampaikan, sehingga pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan dengan benar oleh komunikan. Saluran ini memiliki berbagai bentuk yang bisa digunakan, seperti e-mail, telephone, televise, *face to face*, dan lain-lainnya.
- d. Gangguan (*noise*), merupakan faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan terhambatnya efektivitas komunikasi. Gangguan ini bisa menyebabkan kesalahan dalam menafsirkan pesan oleh komunikan, sehingga pesan tidak tersampaikan dengan baik. Gangguan ini bisa berasal dari komunikator, komunikan, saluran, ataupun pesan yang disampaikan.

- e. Penafsiran kode (*decoding*), merupakan proses menafsirkan dan memahami pesan menjadi informasi yang membutuhkan kemampuan pemahaman dari komunikan. Penafsiran kode yang efektif ini ketika komunikan dapat memahami pesan sesuai dengan yang dipersepsi oleh komunikator.
- f. Umpan balik (*feedback*), merupakan respon atau reaksi yang ditunjukkan oleh komunikan dalam menanggapi pesan yang diterimanya. *Feedback* ini membantu komunikator dalam menilai proses komunikasi yang dilakukan telah efektif atau tidak. Komunikan dapat memberikan *feedback* negatif ataupun positif.
- g. Penerima (komunikan), merupakan sasaran yang menjadi penerima pesan atau informasi berasal dari komunikator. Sasaran ini bisa individu atau kelompok. Keefektifan pemahaman komunikan tergantung dari subyek, kepercayaan, pengetahuan, pengalaman, dan hubungan dengan komunikator.

2.2.3.4 Pengukuran Keterampilan Komunikasi

Pada penelitian ini menggunakan indikator keterampilan komunikasi diadopsi menurut Iksan et al., (2012) dan Ferguson (2002) terdiri dari 8 item, sebagai berikut:

1. Keterampilan komunikasi verbal mampu menyelesaikan pekerjaan.
2. Keterampilan komunikasi *non-verbal* mampu menyelesaikan pekerjaan.
3. Keterampilan komunikasi tertulis mampu menyelesaikan pekerjaan.
4. Keterampilan komunikasi verbal mampu memberikan *feedback* dalam berkomunikasi dengan orang lain.
5. Keterampilan komunikasi *non-verbal* mampu memberikan *feedback* dalam berkomunikasi dengan orang lain.
6. Keterampilan komunikasi tertulis mampu memberikan *feedback* dalam berkomunikasi dengan orang lain.
7. Keterampilan komunikasi dapat mencapai pengertian satu sama lain.
8. Keterampilan komunikasi dapat mencapai kesepakatan saat berkomunikasi.

2.2.4 Keterampilan Kolaborasi

2.2.4.1 Pengertian Keterampilan Kolaborasi

Kolaborasi memiliki penggunaan istilah yang beragama, oleh sebab itu definisi kolaborasi tidak memiliki definisi yang komprehensif. (Little, 1990) mengatakan bahwa sulitnya mendefinisikan kolaborasi karena konstruk kolaborasi banyak ditemukan di literature cenderung konseptual abstrak. Terdapat beberapa istilah lainnya yang menyatakan kolaborasi, yaitu kolegialitas dan kerjasama, yang menginterpretasikan berbagai keterlibatan dan interaksi yang berbeda di antara individu. Konsep keterlibatan dan interaksi individu memiliki variasi secara niat, efek, intensitas, dan frekuensi (Little, 1990).

Sedangkan menurut Sanker (2011) kolaborasi merupakan hubungan sinergis yang terbentuk dari dua orang atau lebih bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu diluar dari kapabilitas dan kontribusi individu. Kolaborasi yang efektif menghasilkan tugas-tugas berkualitas, lebih efisien, menciptakan lingkungan lebih sehat, dan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Kolaborasi sebagai proses mencapai tujuan bersama dengan perilaku saling bergantung dengan individu lainnya (Riebe et al., 2015).

Kuhn (2015) membedakan kolaborasi menjadi dua definisi, yaitu pertama kolaborasi dipandang sebagai sarana untuk mencapai

tujuan, sarana dalam arti menjadi cara mengatur instruksi yang tujuan utamanya adalah mengajarkan atau berbagi pengetahuan keterampilan. Kedua adalah kolaborasi dipandang sebagai tujuan itu sendiri. Pendekatan lainnya Lai et al., (2017) memandang kolaborasi sebagai perangkat keterampilan yang penting dan diperlukan bagi individu, terutama pada abad kedua puluh satu. Dengan paradigma ini, individu diharuskan untuk meningkatkan keterampilan kolaborasi mereka agar bisa bekerja dengan orang lain.

Menurut Greenstein (2012) keterampilan kolaborasi merupakan keterampilan bekerja sama dengan memberikan rasa hormat kepada anggota kelompok dan berbagi pengetahuan serta membuat keputusan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Keterampilan kolaborasi tidak hanya sebatas kooperasi, tetapi mampu berpartisipasi, mempertimbangkan perspektif yang berbeda, mengajarkan pengetahuan atau keterampilan lain kepada anggota dalam kelompok. Studi lain menunjukkan bahwa pelatihan bekerja sama meningkatkan efektivitas pembelajaran kolaborasi (Riebe et al., 2015). Lai et al., (2017) menyampaikan bahwa individu juga mendapatkan pengakuan di tempat kerja dari manajer dan rekan kerjanya. Keterampilan kolaborasi berkaitan dengan kemampuan beradaptasi, koordinasi, pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan

keterampilan interpersonal yang nantinya memengaruhi penilaian kinerja, gaji, dan bonus (H.-I. Chen, 2002). Dengan demikian, mengembangkan keterampilan kolaborasi berkontribusi pada kesuksesan seseorang di tempat kerja dan mendukung kinerja. Terdapat beberapa elemen-elemen keterampilan kolaborasi yang meliputi, komunikasi interpersonal, negosiasi, dan manajemen tugas atau regulasi kelompok (Lai et al., 2017).

2.2.4.2 Elemen-Elemen Kolaborasi

Beberapa literature menunjukkan beberapa elemen yang menggambarkan sifat penting kolaborasi, sebagai berikut (Wood & Gray, 1991):

a. Tujuan bersama, kerja sama, dan dependensi

Seseorang dalam suatu kelompok yang memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai bersama-sama, baik itu tujuan perusahaan, diri sendiri, atau tujuan satu sama lain. Tujuan tersebut dirumuskan dan dinegosiasikan oleh anggota antar kelompok itu sendiri tanpa adanya intervensi dari pihak luar. Proses pencapaian tujuan ini memberikan kontribusi pada rasa ikatan antar individu yang menghasilkan komitmen timbal balik satu sama lain. Individu termotivasi untuk berkolaborasi dengan anggota

lainnya, disebabkan mereka percaya saling membutuhkan kontribusi satu sama lain untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga mereka dalam perkejaannya saling bergantung satu sama lain.

b. Kesetaraan

Dalam kelompok memiliki anggota yang berbeda-beda status, jabatan, posisi. Adanya kolaborasi dapat menyatukan keberagaman tersebut diantara anggota kelompok dengan ketidak setaraan status. Dengan begitu kolaborasi memperlihatkan pendekatan *top-down* dan menunjukkan bentuk pola yang horizontal, adil, dan interaktif. Wood & Gray (1991) menyimpulkan bahwa kolaborasi membuat antar individu untuk saling berbagi pengetahuan, informasi, dan sumber daya.

c. Kolaborasi bersifat sukarela

Individu yang berpartisipasi dalam suatu kelompok dan berkolaborasi dengan anggota kelompok dilakukan secara sukarela dan gratis tanpa mengharapkan imbalan. Nilai kolaborasi ini akan terimplementasikan pada individu ketika nilai kolaborasi dapat diinternalisasikan dengan baik.

2.2.4.3 Dinamika Kolaborasi

a. Diversitas

Setiap kelompok memiliki keberagaman anggota, baik dari jenis kelamin, usia, peran, status, kemampuan, dan perbedaan lainnya. Darling-Hammond dan McLaughlin (1995) menyatakan bahwa setiap individu perlu menilai perspektif yang berbeda dan konsisten yang menghasilkan apresiasi terhadap perspektif lain yang lebih focus terhadap pencapaian bersama.

b. Konflik

Konflik merupakan dinamika yang biasa terjadi disetiap kelompok ataupun kondisi lainnya. Dengan banyak masalah, tujuan, dan kebutuhan dalam kelompok dapat menyatukan individu-individu dengan perspektif yang berbeda (Darling-Hammond & McLaughlin, 1995). Sehingga membuat individu mencari terobosan atau solusi dari permasalahan tersebut.

c. Kepercayaan dan Rasa Hormat

Ketiga elemen terakhir ini sangat diperlukan dalam mengkontruksi dan mempertahankan kolaborasi antara anggota kelompok (Darling-Hammond & McLaughlin,

1995). Melalui dialog, individu yang memiliki berbagai wawasan baru, pengetahuan, dan pembelajaran dapat dibagikan kepada anggota kelompok serta mereka menerima dan memberikan kepercayaan terhadap individu tersebut. Kepercayaan berkaitan dengan saling ketergantungan dari hubungan kolaborasi. Selain itu, didukung dengan penghargaan yang diwujudkan dalam penghormatan atas keahlian orang lain. Tanpa adanya kepercayaan dan rasa hormat, kolaborasi tidak terwujud dalam proses kelompok.

2.2.4.4 Pengukuran Keterampilan Kolaborasi

Keterampilan kolaborasi diukur menggunakan enam item berdasarkan Bosch-Sijtsema et al., (2010), Fruchter et al., (2010), dan Dyer et al., (2006), sebagai berikut:

1. Keterampilan kolaborasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kemampuan untuk memotivasi anggota dalam kelompok.
3. Kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika kelompok.
4. Kemampuan untuk meminimalisir atau menghindari masalah yang membahayakan kelompok.

5. Kemampuan untuk mengatasi kesalahpahaman yang ada dalam kelompok.
6. Partisipasi atau keterlibatan dalam menyelesaikan masalah dalam kelompok.

2.3 Hubungan antara Variabel

2.3.1 Hubungan Pelatihan Gamifikasi dengan Keterampilan Komunikasi

Pengadaan pelatihan dengan berbasis gamifikasi dapat meningkatkan keterampilan komunikasi individu dalam kelompok. Didukung penemuan dari Adhiatma et al., (2019) adanya pengaruh positif *gamified training* terhadap keterampilan komunikasi dikarenakan adanya stimulus gamifikasi terhadap para peserta untuk saling bertukar informasi dan mendiskusikan cara menyelesaikan permainan dalam konteks pelatihan. Reitz et al., (2016) juga menunjukkan hasil penelitian yang sama, ia menemukan bahwa keterampilan komunikasi meningkat dengan terbukti dari bertambahnya keuantitas kosakata dan kualitas bahasa yang digunakan. Hal ini dapat terbukti dari meningkatnya kuantitas kosakata dan kualitas bahasa yang digunakan peserta pelatihan. Penelitian selanjutnya oleh Maltseva et al., (2018) menyatakan bahwa pelatihan gamifikasi untuk *stakeholder* berdampak positif meningkatkan keterampilan komunikasi mereka yang berkaitan dengan CSR

dan topic berkelanjutan, tetapi meningkatnya keterampilan komunikasi hanya pada kondisi tertentu atau isu – isu yang memiliki manfaat bagi perusahaan. Dari beberapa penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1: Pelatihan gamifikasi berpengaruh terhadap keterampilan komunikasi.

2.3.2 Hubungan Pelatihan Gamifikasi dengan Keterampilan Kolaborasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fernandes et al., (2012) pelatihan yang mengadopsi gamifikasi memberikan dampak positif dalam meningkatkan partisipasi kolaboratif peserta dan mendorong motivasi peserta dalam berpartisipasi. Penelitian lain dari Azmi et al., (2015) menunjukkan bahwa gamifikasi dalam kursus berdampak positif memengaruhi partisipasi peserta dalam *teamwork* dikarenakan gamifikasi menciptakan kursus lebih menyenangkan, sehingga mendorong peserta lebih instens dalam berinteraksi dan terlibat dengan proses pembelajaran. Knutas et al., (2014) memperlihatkan bahwa elemen-elemen gamifikasi menstimulus peserta lebih terampil dalam berpartisipasi dan berkontribusi pada kelompoknya, sehingga menyebabkan komunikasi yang efisien dan mendapatkan respon yang lebih cepat. Didukung juga penelitian dari Adhiatma et al., (2019) pelatihan gamifikasi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan *soft skills* individu, yaitu keterampilan komunikasi dan kolaborasi. Dengan stimulus

gamifikasi yang membuat peserta saling berbagi, bertukar ide dan pikiran untuk mencari solusi bersama-sama dalam pencapaian yang sama, sehingga keterampilan kolaborasi mereka meningkat dengan kesamaan tujuan. Dari beberapa penjelasan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2: Pelatihan gamifikasi berpengaruh terhadap keterampilan kolaborasi.

2.3.3 Hubungan Keterampilan Komunikasi dengan *Self-Efficacy*

Penelitian yang dilakukan Ammentorp et al., (2007) menunjukkan bahwa peserta yang memiliki keterampilan komunikasi secara positif meningkatkan *self-efficacy* mereka dalam berkomunikasi praktik harian. Tidak hanya itu, Parker (1998) mengatakan bahwa ketika seseorang diberi informasi, didengarkan, dan didorong untuk berbicara, maka akan berdampak positif meningkatkan *self-efficacy* karyawan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Begitu juga penelitian dari Erozkhan (2013) ketika keterampilan komunikasi individu efektif, seperti komunikasi kognitif, afektif dan perilaku, berdampak positif meningkatkan *self-efficacy* individu. Ketika individu berhasil dalam berkomunikasi umumnya memiliki kepercayaan diri, rasa hormat, dan terbuka dalam berbagi serta kerjasama. Dari beberapa penjelasan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3: Keterampilan komunikasi berpengaruh terhadap *self-efficacy*.

2.3.4 Hubungan Keterampilan Kolaborasi dengan *Self-Efficacy*

Penelitian yang dilakukan oleh Gegenfurtner et al., (2013) menunjukkan kolaborasi memiliki efek positif terhadap *self-efficacy*. Didukung oleh Poellhuber et al., (2008) menyatakan bahwa individu yang memiliki kolaboratif tinggi berdampak positif memengaruhi *self-efficacy* yang tinggi juga dan menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan hasil penelitian Queenie et al., (2017) menunjukkan bahwa kolaboratif memberikan dampak positif terhadap *self-efficacy* melalui peserta belajar dari pengamatan perilaku peserta lain dalam proses pembelajaran pengetahuan dan keterampilan. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H4: Keterampilan kolaborasi berpengaruh terhadap *self-efficacy*.

2.3.5 Hubungan Pelatihan Gamifikasi dengan *Self-Efficacy*

Pada penelitian yang dilakukan Santhanam et al., (2016) menunjukkan bahwa pelatihan gamifikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan *self-efficacy* bahwa pelatihan gamifikasi secara positif meningkatkan *self-efficacy* dengan dimediasi variable hasil pembelajaran, namun dimediasi oleh keterlibatan peserta menghasilkan pengaruh negative. Didukung juga penelitian dari Banfield dan Wilkerson (2014) yang menemukan bahwa pelatihan gamifikasi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*, di mana *self-*

efficacy menjadi unsur utama menciptakan keterampilan atau bakat. Pengaruh positif dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* mendorong peserta untuk terus belajar meningkatkan keterampilan dan perasaan puas (Moore et al., 2016). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H5: Pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*

2.3.6 Hubungan Pelatihan Gamifikasi dengan *Self-Efficacy* dimediasi Keterampilan Komunikasi

Pada penelitian Moore et al.,(2016) menunjukkan pelatihan gamifikasi secara positif meningkatkan *self-efficacy*, sehingga mendorong peserta untuk tetap belajar, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan rasa puas. Didukung oleh Banfield & Wilkerson (2014) hasil penelitiannya menunjukkan gamifikasi memiliki dampak positif meningkatkan *self-efficacy* dan motivasi intrinsic, sehingga terciptanya bakat seseorang. Ammentorp et al., (2007) mengatakan bahwa individu yang memiliki keterampilan komunikasi memberikan efek positif dalam meningkatkan *self-efficacy* mereka dalam berkomunikasi sehari-hari, sehingga peserta dapat mengontrol emosi dan lebih berfokus terhadap masalah yang dihadapi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H6: Pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi.

2.3.7 Hubungan Pelatihan Gamifikasi dengan *Self-Efficacy* dimediasi Keterampilan Kolaborasi

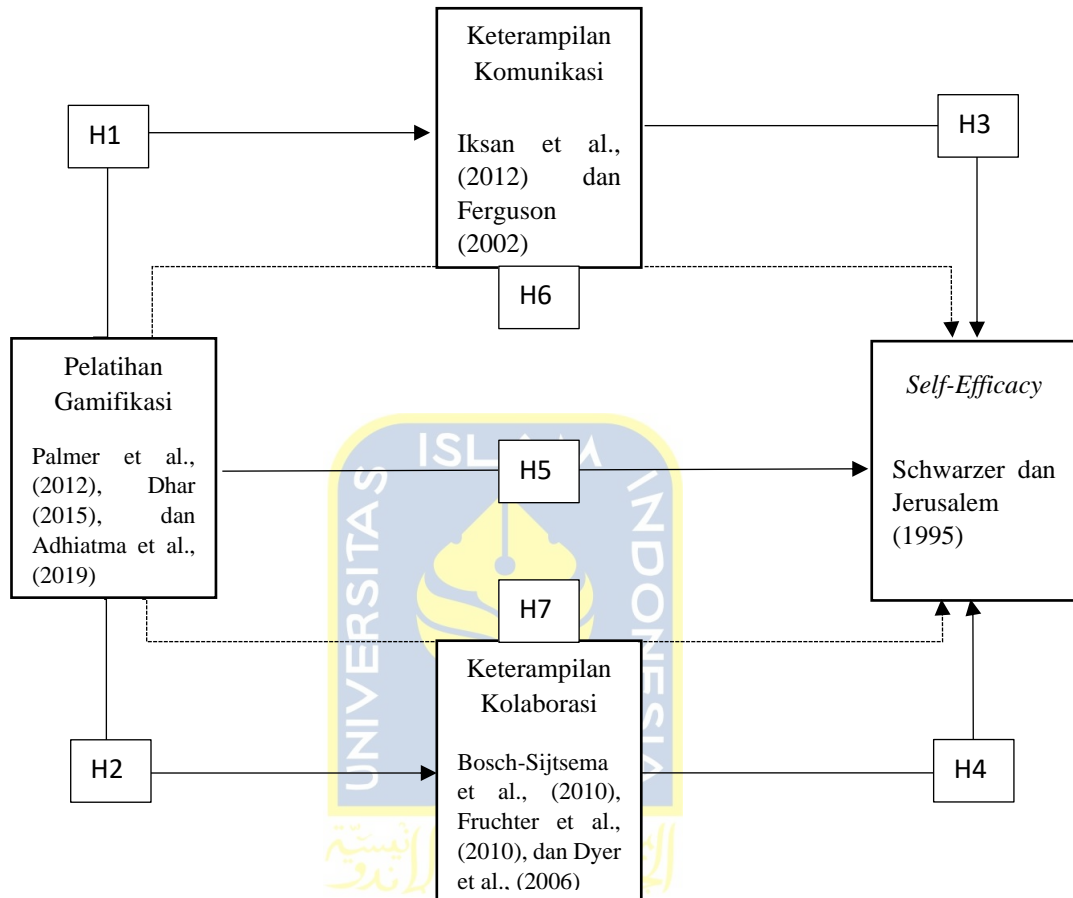
Terdapat beberapa penelitian oleh Moore et al.,(2016) dan Santhanam et al., (2016) menemukan bahwa pelatihan gamifikasi secara positif meningkatkan *self-efficacy*. Didukung juga bagi individu memiliki kolaboratif tinggi berdampak positif memengaruhi *self-efficacy* yang tinggi juga, sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Poellhuber et al., 2008). Menurut Gegenfurtner et al., (2013) kolaborasi memberikan pengaruh terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H7: Pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori-teori yang digunakan, terdapat hubungan antar variabel pelatihan gamifikasi, keterampilan komunikasi, keterampilan kolaborasi, dan *self-efficacy*. Penulis merumuskan model penelitian yang terdapat pada gambar 2.2.

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini melihat atau memaknai sesuatu diamati dari sudut pandang teori atau dikenal dengan paradigma positivisme. Paradigma positivisme merupakan proses dari metode kuantitatif mempersepsikan suatu fenomena berdasarkan teori. Dengan begitu, penelitian ini berangkat dari suatu kerangka teori, penelitian terdahulu, kemudian dikembangkan menjadi hipotesis yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian yang diperoleh dari data empiris di lapangan. Didukung pendapat dari Creswell (2009) yang menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah proses penelitian yang digunakan untuk menguji teori dengan menentukan hubungan antar variabel dan mengumpulkan data untuk menyetujui atau menyanggah hipotesis.

Ditinjau dari proses pengumpulan data, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian survei. Peneliti secara langsung meneliti objek atau subjek dengan menarik beberapa kecenderungan, sikap, pendapat dari sampel suatu populasi. Dalam hal ini, peneliti tidak memengaruhi persepsi dari responden agar memperoleh hasil dengan tingkat akurasi yang dapat diterima sesuai dengan responden. Dari sampel yang diambil, peneliti mengambil sampel dengan menggeneralisasikan dari populasi tersebut.

3.2 Lokasi Penelitian

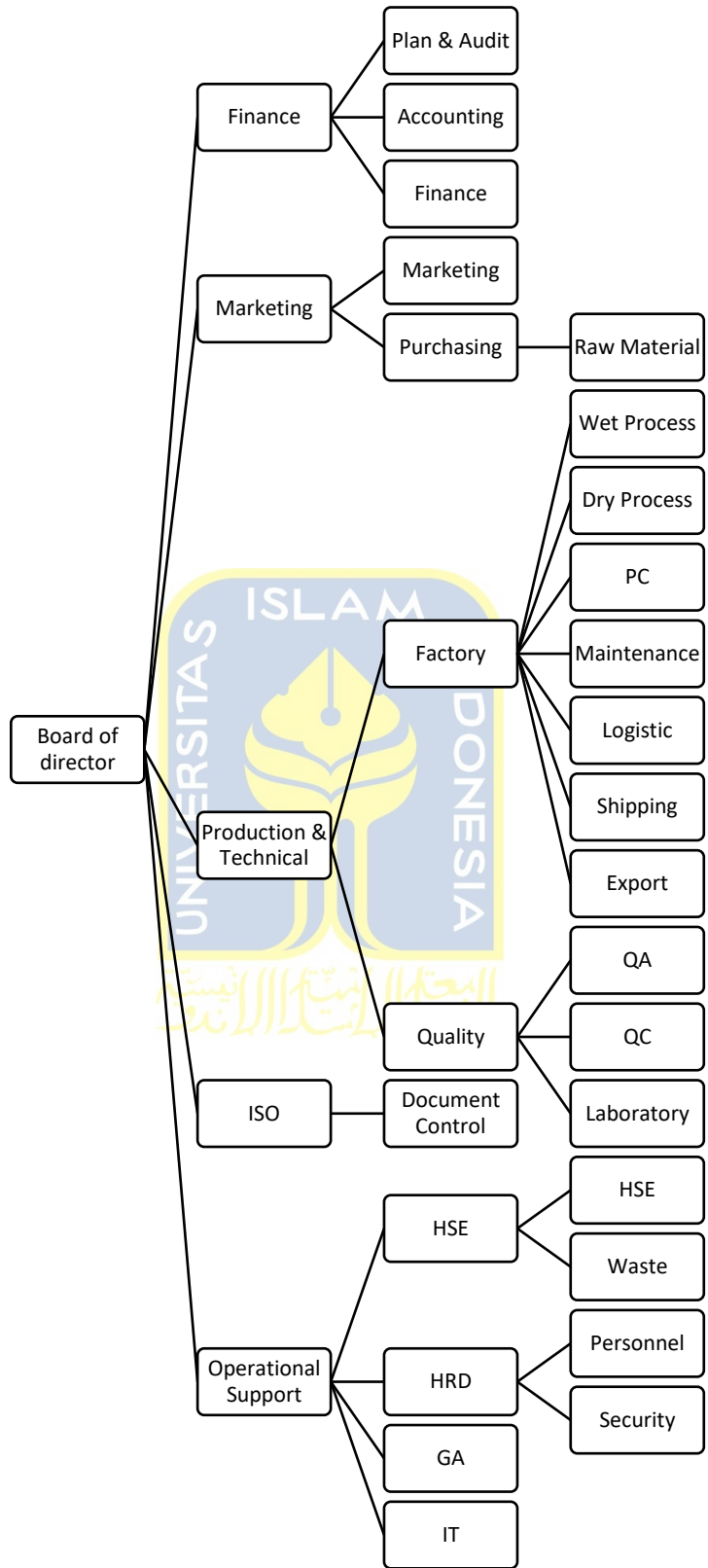
3.2.1 Profil

PT Aneka Bumi Pratama (ABP) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industry karet remah atau *crumb rubber*. Perseroan ini didirikan pada tanggal 4 April 1994 yang berlokasi di Jl. Raya Jambi-Bulian, Desa Kubukandang, Pemayung, Batanghari, Jambi. Perusahaan ini memproduksi karet alam bahan baku setengah jadi untuk pembuatan ban. Produk dipasarkan untuk memenuhi kebutuhan pasar domestic dan pasar global. Namun, perusahaan ini memprioritaskan untuk memenuhi kebutuhan pasar global dengan presentase 70% - 80%, sedangkan 20%-30% pasar domestic. PT Aneka Bumi Pratama adalah salah satu anak perusahaan yang dimiliki oleh Itochu Corporation, Jepang. Pada saat ini, PT ABP yang menjadi pabrik *crumb rubber* terbesar di Indonesia dan nomor dua di dunia.

3.2.2 Filosofi Managemen

1. Berdisiplin dengan baik
2. Mengikuti aturan, managemen waktu, disipilin pribadi
3. Kerja keras dengan profesionalitas yang kuat
4. Bagaimana dapat memberikan kontribusi untuk tim
5. Bagaimana dapat membantu rekan kerja

3.2.3 Struktur Organisasi



3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Eksogen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi, menyebabkan, ataupun memberikan dampak pada hasil (*outcome*) (Creswell, 2009). Variabel ini dikenal dengan banyak istilah, yaitu variabel bebas, *predictor*, *manipulated*, *antecedent*, ataupun *treatment*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pelatihan gamifikasi. Pada penelitian ini, variabel independennya sebagai variabel yang tidak dapat dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain (Creswell, 2009).

3.3.2 Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi merupakan variabel yang berada di antara variabel independen dan dependen. Selain itu, variabel ini juga memengaruhi hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2009). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah keterampilan komunikasi (Z1) dan keterampilan kolaborasi (Z2).

3.3.3 Variabel Endogen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang bergantung, dipengaruhi, atau yang menjadi akibat dari variabel eksogen (Creswell, 2009). Variabel ini memiliki beberapa istilah lain, yaitu variabel *effect*,

criterion, dan *outcome*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *self-efficacy*.

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional merupakan pernyataan menggambarkan tentang makna yang sesuai dengan prosedur atau konsep dari sebuah variabel (McBurney & White, 2009). Menurut Wimmer dan Dominick (2011) operasional adalah menjelaskan prosedur peneliti dalam mengukur suatu konsep. Konsep tersebut digunakan untuk membuat variabel dapat diukur dengan berdasarkan dimensi yang ditunjukkan oleh konsep.

3.4.1 Variabel Eksogen (PG)

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah pelatihan gamifikasi. Pelatihan gamifikasi merupakan pelatihan yang diberikan kepada anggota atau karyawan perusahaan dengan mengadopsi pola permainan. Untuk mengukur pelatihan gamifikasi menurut Palmer et al., (2012), Dhar (2015) dan Adhiatma et al., (2019) terdapat 6 item, sebagai berikut:

1. Pelatihan ditentukan dari usulan atau proposal karyawan.
2. Program pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
3. Fasilitas atau sarana pelatihan sesuai dengan proposal karyawan.
4. Pelatihan diprogram sesuai dengan keinginan karyawan.
5. Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan.

6. Karyawan memperoleh hadiah, ketika mereka mencapai target dalam pelatihan.

3.4.2 Variabel Mediasi

a. Keterampilan Komunikasi (KK)

Keterampilan komunikasi merupakan keterampilan atau kemampuan seseorang dalam mengungkapkan gagasan, ide, dan informasi kepada orang lain dengan menggunakan komunikasi verbal, *non-verbal*, dan tulisan, sehingga tercapainya komunikasi yang efektif. Untuk mengukur keterampilan komunikasi menurut Iksan et al., (2012) dan Ferguson (2002) terdapat 8 item, sebagai berikut:

1. Keterampilan komunikasi verbal mampu menyelesaikan pekerjaan.
2. Keterampilan komunikasi *non-verbal* mampu menyelesaikan pekerjaan.
3. Keterampilan komunikasi tertulis mampu menyelesaikan pekerjaan.
4. Keterampilan komunikasi verbal mampu memberikan *feedback* dalam berkomunikasi dengan orang lain.

5. Keterampilan komunikasi *non-verbal* mampu memberikan *feedback* dalam berkomunikasi dengan orang lain.
6. Keterampilan komunikasi tertulis mampu memberikan *feedback* dalam berkomunikasi dengan orang lain.
7. Keterampilan komunikasi dapat mencapai pengertian satu sama lain.
8. Keterampilan komunikasi dapat mencapai kesepakatan saat berkomunikasi.

b. Keterampilan Kolaborasi (Kolab)

Keterampilan kolaborasi merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan berpartisipasi, berbagi pengetahuan, dan komunikatif yang baik. Untuk mengukur keterampilan kolaborasi menurut Bosch-Sijtsema et al., (2010), Fruchter et al., (2010), Dyer et al., (2006) terdapat 6 item, sebagai berikut:

1. Keterampilan kolaborasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kemampuan untuk memotivasi anggota dalam kelompok.
3. Kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika kelompok.
4. Kemampuan untuk meminimalisir atau menghindari masalah yang membahayakan kelompok.

5. Kemampuan untuk mengatasi kesalahpahaman yang ada dalam kelompok.
6. Partisipasi atau keterlibatan dalam menyelesaikan masalah dalam kelompok.

3.4.3 Variabel Endogen (SE)

Variabel endogen pada penelitian ini adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya untuk bisa mengorganisasikan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Untuk *self-efficacy* menurut Schwarzer dan Jerusalem (1995) terdapat 10 item, sebagai berikut:

1. Selalu bisa mengatasi masalah sulit, jika berusaha cukup keras.
2. Jika ada seseorang yang menentang, maka ia dapat menemukan cara lain untuk mencapai apa yang diinginkan.
3. Mudah untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan.
4. Yakin bisa menangani kejadian tidak terduga secara efisien.
5. Berkat pengetahuan, maka tahu cara menangani situasi tidak terduga.
6. Dapat menyelesaikan sebagian besar masalah, jika memerlukan investasi upaya yang diperlukan.

7. Tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena bisa mengandalkan kemampuan untuk mengatasinya.
8. Saat menghadapi masalah, biasanya dapat menemukan beberapa solusi.
9. Jika dalam kesulitan, biasanya dapat memikirkan sebuah solusi.
10. Biasanya dapat menangani apapun yang menghalangi.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Wimmer dan Dominick (2010) populasi adalah keseluruhan kelompok, subjek, variabel, ataupun fenomena yang terdapat di suatu tempat dan akan diteliti. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 785 karyawan PT Aneka Bumi Pratama Batanghari. Selain itu bagian dari populasi disebut dengan sampel. Sampel merupakan himpunan dari populasi yang mewakili seluruh populasi (Wimmer & Dominick, 2010). Sampel tersebut memiliki ciri dan karakteristik yang sama atau mengeneralisasikan dari populasi. Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah sebagian dari karyawan PT Aneka Bumi Pratama Batanghari. Pengambilan sampel diperoleh dari pendekatan rumus Slovin (Ryan, 2013), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Populasi

N = Sampel

e = Presentasi kesalahan sampel (*sampling error*) yang masih diterima

maka untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diambil adalah, sebagai berikut:

$$n = \frac{785}{1 + 785 (10\%)^2}$$

$$n = 88,70 \rightarrow 89$$

Dari perolehan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 89 karyawan tetap PT Aneka Bumi Pratama Batanghari. Hal ini dilakukan untuk memperoleh sampel yang representative dan mempermudah dalam pengolahan data. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling; purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pemilihan sampel yang sesuai dengan ciri-ciri atau karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti. Ciri-ciri karyawan yang diambil, yaitu karyawan tetap yang bekerja minimal dua tahun dan berusia minimal 20 tahun hingga 40 tahun. Dengan teknik ini sampel yang diambil dapat memenuhi kriteria yang sesuai dengan penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari data primer dan sekunder. Berikut penjelasan data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer pada penelitian merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau dengan istilah lain sebagai responden. Responden ini merupakan karyawan dari PT Aneka Bumi Pratama Batanghari. Tujuan dari menggumpulkan data dari responden langsung untuk penelitian yang lebih spesifik (Sekaran & Bougie, 2016). Data yang berkaitan dengan variabel pelatihan gamifikasi, keterampilan komunikasi, keterampilan kolaborasi, dan *self-efficacy*.

2. Data Sekunder

Pada penelitian ini juga menggunakan data sekunder untuk memperoleh informasi tambahan selain informasi utama dengan tujuan untuk menunjang kelengkapan data penelitian. Informasi ini diperoleh dari website berita Batanghari dan website lainnya. Data ini dapat berupa arsip, dokumentasi, publikasi, dan data yang tersedia di media cetak maupun internet (Sekaran & Bougie, 2016).

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Umar (2002) kuesioner merupakan instrument yang digunakan untuk memperoleh data kemudian diolah menjadi sebuah

informasi. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis dengan mengajukan pertanyaan tertutup dan disediakan pilihan jawaban yang diserahkan kepada responden secara langsung serta responden memilih jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya dengan *men-check list*. Pertanyaan tersebut berhubungan dengan masalah penelitian, yaitu variabel pelatihan gamifikasi, keterampilan komunikasi, keterampilan kolaborasi, dan *self-efficacy*.

Alternatif jawaban tersebut diwujudkan dalam skala 5 peringkat atau disebut dengan skala Likert yang digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kepentingan dan tingkat kesesuaian responden. Skala Likert merupakan skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap, persepsi, dan pendapat seseorang terhadap fenomena atau kejadian sosial (Kinnear & Taylor, 1996). Skala Likert ini tidak hanya memberikan jawaban sekadar setuju dan tidak setuju, melainkan dengan memberikan banyak kemungkinan jawaban, terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Wimmer & Dominick, 2010).

Kelima skala tersebut diberi tingkatan, sebagai berikut:

(SS)	Sangat setuju	=	Skala 5
(S)	Setuju	=	Skala 4
(N)	Netral	=	Skala 3

(TS) Tidak setuju = Skala 2

(STS) Sangat tidak setuju = Skala 1

Penentuan bobot skor berdasarkan dari prosedur dasar skala Likert yang di mana skala tertinggi menunjukkan persetujuan yang lebih kuat menurut Wimmer dan Dominick (2010).

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Wimmer dan Dominick (2010) mendefinisikan analisis data sebagai prosedur sistematis yang dirancang untuk memeriksa informasi yang diperoleh. Sedangkan menurut Umar (2002) analisis data adalah metode mempelajari dan menganalisis data secara sistematis, objektif, dan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur variabel. Setelah seluruh data dihimpun, kemudian dikelompokkan sesuai variabel dengan jenis responden yang sama, memasukan kedalam bagan, menyajikan data, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data menjadi kesimpulan yang berlaku generalisasi. Menurut Wimmern dan Dominick (2010) statistik

deskriptif membuat data yang diperoleh menjadi lebih mudah diinterpretasikan.

3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM). SEM merupakan metodologi statistik yang mengambil pendekatan pengujian hipotesis guna menganalisis teori struktural yang mendukung fenomena (Byrne, 2009). Penggunaan SEM memperlihatkan proses hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen yang diamati. Selain itu, penggunaan SEM tidak hanya berfokus pada variabel, tetapi juga dapat menunjukkan komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi. Dengan begitu, hubungan kausalitas antar variabel dan konstruksi memberikan data yang lebih komprehensif, informatif, dan akurat.

3.7.3 *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Abdullah (2015) *partial least square* (PLS) merupakan analisis yang memiliki kekuatan besar karena tidak menggunakan banyak asumsi. Fungsi PLS hanya sebagai alat analisis prediktor, tidak menguji model pada awal. PLS tidak menggunakan ukuran sampel yang besar, tidak harus berdistribusi normal multivariat, dan tidak hanya digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga digunakan untuk menjelaskan hubungan

antar variable laten. Berdasarkan hipotesis yang telah ditentukan, maka analisis data statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik untuk menganalisis data sampel yang diperoleh dan hasilnya dibuat secara generalisasi atau untuk populasi tersebut. Diukur menggunakan software SmartPLS, dengan tahapan model pengukuran (*outer model*), struktur model (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

3.7.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) yang sering juga disebut sebagai *outer realiton* atau *measurement model*, mendefinisikan bahwa setiap satu variabel manifest atau indicator berhubungan dengan setiap satu variabel laten, hubungan tersebut disebut sebagai suatu *block* (Abdullah, 2015). Model ini berfungsi untuk penilaian reliabilitas dan validitas suatu model. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur yang digunakan dalam mengukur konsistensi responden menjawab setiap pertanyaan kuesioner. Sedangkan, uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan kuesioner atau instrument penelitian dalam mengukur sesuai dengan yang diukur. Model pengukuran pada penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *composit reliability*.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen memiliki prinsip bahwa pengukur (variabel manifest) dari suatu konstruk harus memiliki korelasi tinggi, sehingga dapat digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antar variabel manifest dengan variabel laten. Pengujian validitas konvergen dapat dinilai berdasarkan korelasi antara nilai komponen atau skor item dengan nilai konstruk yang disebut dengan *loading factor*. Menurut Abdullah (2015) suatu korelasi dianggap valid, ketika memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ dan *loading factor* atau nilai rata-rata varian (*Average Variance Extracted* disingkat menjadi AVE) $> 0,5$ artinya indikator tersebut valid dalam mengukur konstruk yang dibentuknya.

b. Validitas Diskriminan

Menurut Abdullah (2015) validitas diskriminan dapat terjadi ketika dua instrument berbeda mengukur dua konstruk yang diperkirakan tidak memiliki korelasi menghasilkan skor yang juga tidak berkorelasi. Validitas diskriminan kebalikan dari prinsip validitas konvergen, di mana pengukur konstruk yang berbeda sepatutnya tidak berkorelasi tinggi. Dengan begitu validitas diskriminan dari model pengukuran indikator refleksif dapat dinilai berdasarkan ukuran *cross loading* dengan konstruk (variabel manifest) dengan syarat setiap variabel harus $> 0,7$. Metode lainnya,

yaitu membandingkan nilai akar kuadrat dari nilai rata-rata varian (AVE). Apabila nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten, maka validitas diskriminan memiliki nilai yang baik menurut Fornel dan Larcker (dalam Ghozali dan Latan, 2012).

c. *Composite Reliability*

Pada penelitian ini mengukur realibitas dari suatu konstruk pada indicator refleksif menggunakan *composite reability*. *Composite reability* juga dapat diinterpretasikan seperti *cronbach alpha*. *Crobanch alpha* hanya berfungsi untuk menguji realibilitas konstruk memberikan nilai lebih rendah dari yang diprediksikan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan *composite reability* karena memiliki nilai batas harus lebih besar dari 0,7 dapat diterima (Abdullah, 2015). Selain itu dapat diukur dengan berdasarkan nilai rata-rata varian (AVE). Dengan semakin besar variabel manifest atau nilai AVE yang dimiliki oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variable manifest terhadap konstruk laten.

3.7.5 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural menggambarkan korelasi antar variabel laten dengan yang lain didasarkan teori substantif. Model ini juga dapat disebut juga sebagai

inner relation, inner model, atau model bagian dalam. Model ini diukur dengan, sebagai berikut:

a. *R-Square* (R^2)

R-square (R^2) menginterpretasikan nilai sama seperti R^2 regresi linear, yaitu melihat setiap nilai variabel endogen yang menjadi pengukur kekuatan predictor model structural. Perubahan dari R^2 digunakan untuk memaparkan pengaruh variabel eksogen terhadap variable endogen menunjukkan adanya pengaruh substantif. Nilai R^2 dari ukuran besar hingga kecil, yaitu 0,75, 0,50, dan 0,25, memiliki arti bahwa model tersebut bersifat dari model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2012). Semakin tinggi tingkat nilai pada R^2 , maka menunjukkan semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan. Menurut Ghozali dan Latan (2012) perolehan hasil dari R^2 PLS menggambarkan jumlah varian suatu konstruk yang dipapark oleh model.

b. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Uji hipotesis (*bootstrapping*) berfungsi untuk menilai pengaruh dari antar variabel atau menguji hipotesis yang diajukan. Dalam prosedur uji hipotesis harus menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling*. Dominan literature dalam uji hipotesis untuk sampel disarankan berjumlah 200-1000, karena diperkirakan sudah

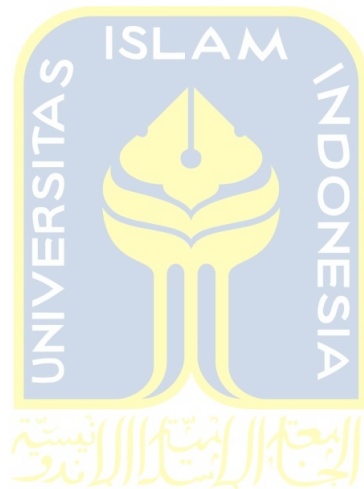
cukup untuk memenuhi standar perkiraan kesalahan Ghozali dan Latan (2012). Dalam uji hipotesis ini menggunakan nilai signifikasin pada *resampling*, yaitu *t-value (two-tailed)* 1,65 (tingkat signifikan = 10%), 1,96 (tingkat signifikan = 5%), dan 2,58 (tingkat signifikan = 1%). Semakin tinggi tingkat *t-value* maka tingkat signifikansi semakin rendah, dan sebaliknya.

3.7.6 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Dalam pengujian efek mediasi dianalisis dengan menggunakan prosedur PLS yang diadopsi dari Baron dan Kenny (dalam Ghozali dan Latan, 2012) dengan tiga tahapan model, sebagai berikut:

1. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen dan signifikan pada t-statistik harus lebih besar dari 1,96.
2. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variable eksogen terhadap variable mediasi dan signifikan pada t-statistik harus lebih besar dari 1,96.
3. Model ketiga, yaitu menguji secara simutan pengaruh variable eksogen dan mediasi terhadap variable endogen. Jika pada model ini variable eksogen terhadap endogen tidak signifikan, sedangkan variable mediasi terhadap variable endogen signifikan pada t-

statistik yang lebih besar dari 1,96, maka variable mediasi teruji memediasi pengaruh variable eksogen terhadap endogen.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, kuesioner didistribusikan kepada karyawan PT Aneka Bumi Pratama Batanghari, Jambi berjumlah 89 orang yang sesuai dengan karakteristik responden, yaitu karyawan tetap yang bekerja minimal dua tahun dan berusia minimal kurang dari 20 tahun hingga maksimal 40 tahun.. Kuesioner tersebut diolah, kemudian diuji, dan dianalisis lebih lanjut. Hasil pengumpulan kuesioner yang didistribusikan dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Data Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	89	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syaraat	89	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa kuesioner yang didistribusikan diperoleh kembali secara keseluruhan. Dengan kata lain tingkat pengembalian kuesioner adalah 100%.

4.2 Analisis Deskriptif

Responden pada penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Informasi tersebut diperoleh dari

responden dan menjadi data yang mendeskripsikan kondisi serta keadaan responden itu sendiri. Data ini menjadi sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	57	64%
Perempuan	32	36%
Usia		
< dari 20 tahun	0	0
20 – 30 tahun	44	49,5%
31 – 40 tahun	45	50,5%
Pendidikan Terakhir		
SD	4	4,5%
SMP	12	13,5%
SMA/SMK	36	40,4%
Diploma (I,II, III)	3	3,4%
Sarjana (S1)	34	38,2%
Masa Kerja		
2 – 5 tahun	32	36%
6 – 10 tahun	23	25,8%
11 – 15 tahun	34	38,2%
Jumlah	89	100%

Sumber: Dara primer diolah, 2020

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui nilai deskriptif pada setiap variable, Pelatihan Gamifikasi (PG), Keterampilan Komunikasi (KK),

Keterampilan Kolaborasi (Kolab), *Self-Efficacy* (SE). Dalam mengukur variable-variabel tersebut didasarkan skala yang sudah ditentukan, dari skala terendah 1 (sangat tidak setuju) hingga skala tertinggi 5 (sangat setuju). Untuk penentuan interval diperoleh:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{Nilai maksimal} - \text{nilai minimal})}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Tabel 4.3 Kelompok Kategori

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020

1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Pelatihan Gamifikasi (PG). Hasil analisis deskriptif terhadap variable eksogen ditunjukkan pada Table 4.4.

Tabel 4.4 Pelatihan Gamifikasi (PG)

Kode	Item	Mean	Kriteria
------	------	------	----------

PG1	Pelatihan ditentukan dari usulan proposal karyawan	3,56	Tinggi
PG2	Program pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	3,86	Tinggi
PG3	Fasilitas atau sarana pelatihan sesuai dengan proposal karyawan	3,58	Tinggi
PG4	Pelatihan diprogram sesuai dengan keinginan karyawan	3,55	Tinggi
PG5	Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan	3,97	Tinggi
PG6	Karyawan memperoleh hadiah, ketika mereka mencapai target dalam pelatihan	3,91	Tinggi
Rata-Rata Total		3,74	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan rekapitulasi deskriptif PG pada Table 4.4 menunjukkan rata-rata responden menilai variable pelatihan gamifikasi termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,74. Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju dengan adanya pengaplikasian pelatihan berbasis elemen-elemen permainan karena pelatihan gamifikasi mampu memahami kebutuhan karyawan dengan membuat program yang disesuaikan keinginan karyawan.

2. Variabel Mediasi

Variable mediasi pada penelitian ini adalah Keterampilan Komunikasi (KK) dan Keterampilan Kolaborasi (Kolab). Hasil analisis

deskriptif terhadap variable mediasi ditunjukkan pada Tabel 4.5 dan Table 4.6.

Tabel 4.5 Keterampilan Komunikasi (KK)

Kode	Item	Mean	Kriteria
KK1	Keterampilan komunikasi verbal mampu menyelesaikan pekerjaan	3,66	Tinggi
KK2	Keterampilan komunikasi <i>non-verbal</i> mampu menyelesaikan pekerjaan	3,41	Tinggi
KK3	Keterampilan komunikasi tertulis mampu menyelesaikan pekerjaan	3,70	Tinggi
KK4	Keterampilan komunikasi verbal mampu memberikan <i>feedback</i> dalam berkomunikasi dengan orang lain	3,90	Tinggi
KK5	Keterampilan komunikasi <i>non-verbal</i> mampu memberikan <i>feedback</i> dalam berkomunikasi dengan orang lain	3,59	Tinggi
KK6	Keterampilan komunikasi tertulis mampu memberikan <i>feedback</i> dalam berkomunikasi dengan orang lain	3,70	Tinggi
KK7	Keterampilan komunikasi dapat mencapai pengertian satu sama lain	4,08	Tinggi
KK8	Keterampilan komunikasi dapat mencapai kesepakatan saat berkomunikasi	4,04	Tinggi
Rata-Rata Total		3,76	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan rekapitulasi deskriptif KK pada Tabel 4.5 menunjukkan rata-rata responden menilai variable keterampilan

komunikasi termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,76. Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju bahwasanya keterampilan komunikasi menjadi salah satu faktor penting di tempat kerja karena dengan memiliki keterampilan komunikasi non-verbal mereka mampu mencapai produktivitas kerja dan membuah antar karyawan saling memahami satu sama lain.

Tabel 4.6 Keterampilan Kolaborasi (Kolab)

Kode	Item	Mean	Kriteria
Kolab1	Keterampilan kolaborasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama	3,83	Tinggi
Kolab2	Kemampuan untuk memotivasi anggota dalam kelompok	3,75	Tinggi
Kolab3	Kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika kelompok	3,83	Tinggi
Kolab4	Kemampuan untuk meminimalisir atau menghindari masalah yang membahayakan kelompok	3,77	Tinggi
Kolab5	Kemampuan untuk mengatasi kesalahpahaman yang ada dalam kelompok	3,71	Tinggi
Kolab6	Partisipasi atau keterlibatan dalam menyelesaikan masalah dalam kelompok	3,68	Tinggi
Rata-Rata Total		3,76	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan rekapitulasi deskriptif Kolab pada Tabel 4.6 menunjukkan rata-rata responden menilai variable keterampilan kolaborasi termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,76. Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju bahwasanya seseorang yang memiliki keterampilan kolaborasi dapat beradaptasi terhadap dinamika kelompok hingga mencapai tujuan bersama. Selain itu, mereka juga berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah kelompok.

3. Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah *Self-Efficacy* (SE). Hasil analisis deskriptif terhadap variable endogen ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 *Self-Efficacy* (SE)

Kode	Item	Mean	Kriteria
SE1	Selalu bisa mengatasi masalah sulit, jika berusaha cukup keras	3,71	Tinggi
SE2	Jika ada seseorang yang menentang, maka ia dapat menemukan cara lain untuk mencapai apa yang diinginkan	3,48	Tinggi
SE3	Mudah untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan	3,64	Tinggi
SE4	Yakin bisa menangani kejadian tidak terduga secara efisien	3,41	Tinggi

SE5	Berkat pengetahuan, maka tahu cara menangani situasi tidak terduga	3,52	Tinggi
SE6	Dapat menyelesaikan sebagian besar masalah, jika memerlukan investasi upaya yang diperlukan	3,79	Tinggi
SE7	Tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena bisa mengandalkan kemampuan untuk mengatasainya	3,77	Tinggi
SE8	Saat menghadapi masalah, biasanya dapat menemukan beberapa solusi	3,62	Tinggi
SE9	Jika dalam kesulitan, biasanya dapat memikirkan sebuah solusi	3,55	Tinggi
SE10	Biasanya dapat menangani apapun yang menghalangi	3,61	Tinggi
Rata-Rata Total		3,61	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan rekapitulasi deskriptif SE pada Tabel 4.7 menunjukkan rata-rata responden menilai variable *self-efficacy* termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,61. Hal ini mengindikasikan responden setuju bahwa dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi dapat menyelesaikan beberapa masalah, dengan memerlukan upaya yang cukup besar meskipun ketika ada seseorang yang menghalangi, mereka tetap dapat bisa mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara lain.

4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa model yang digunakan layak untuk dilanjutkan sebagai uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini menggunakan analisis data PLS.

4.3.1 Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen menggunakan korelasi antar nilai skor item dengan nilai konsturk. Indeks validitas konvergen diukur menggunakan faktor AVE, *composite reliability*, dan *cronbachs alpha*. Suatu indicator dianggap valid jika nilai *composite reliability* di atas 0,7 dan *loading factor* berada di atas 0,5. Berikut adalah hasil indeks AVE, *composite reliability*, dan *cronbachs alpha* pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Validitas Konvergen

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Keterampilan Kolaborasi	0.775	0.954	0.942
Keterampilan Komunikasi	0.736	0.957	0.948
Pelatihan Gamifikasi	0.617	0.906	0.876
<i>Self-Efficacy</i>	0.726	0.963	0.958

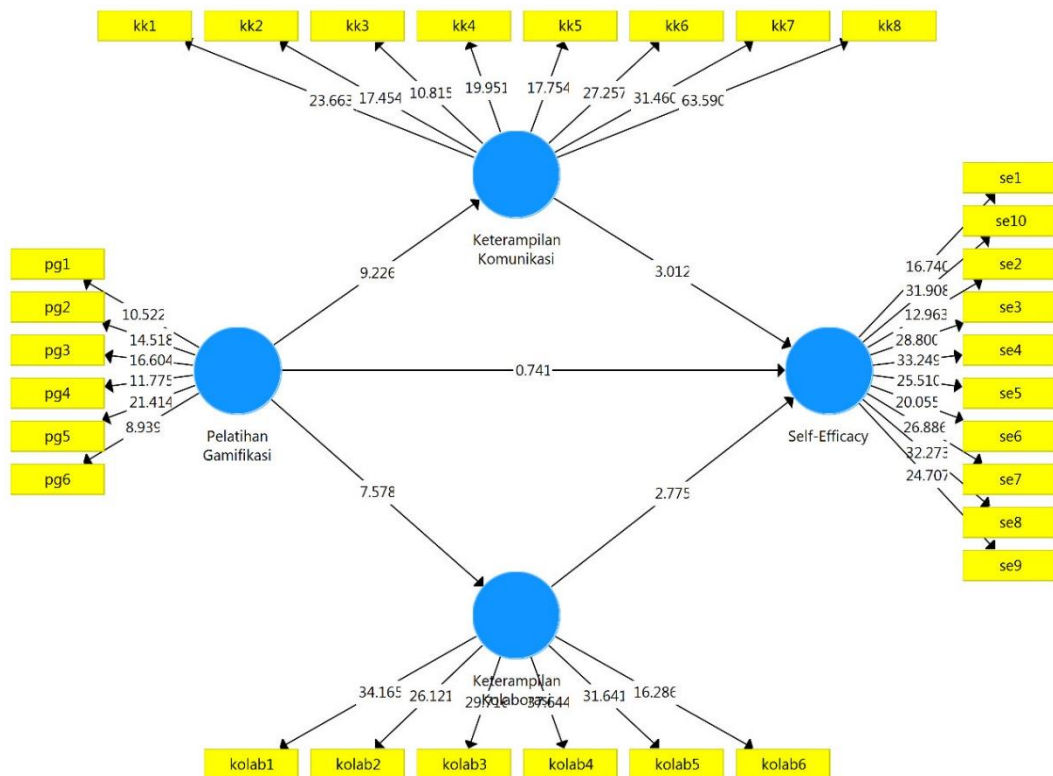
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas konvergen menunjukkan seluruh variable memenuhi *composite reliability* dan AVE dengan terbuक्तinya

nilai yang diperoleh diatas angka yang direkomendasikan, yaitu di atas 0,7 nilai *reliability* dan 0,5 untuk nilai AVE atau *loading factor*.

Di bawah ini adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading*.

Gambar 4.1 Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil analisis model pengukuran pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa dari 30 item dari keseluruhan variable, terdapat 8 item memiliki nilai di atas 30.0, sedangkan nilai di atas 20.0 sebanyak 10 item, dan sisanya sebanyak 12 item memiliki nilai di atas 8.0. Dikarenakan hasil *loading factor*

dari seluruh item yang dihasilkan oleh konstruk Pelatihan Gamifikasi (PG), Keterampilan Komunikasi (KK), Keterampilan Kolaborasi (Kolab), dan *Self-Efficacy* (SE) semuanya memenuhi nilai standar validitas konvergen dengan memperoleh nilai *loading factor* di atas 0,5, sehingga dapat dikatakan valid.

4.3.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan kebalikan dari prinsip validitas konvergen, di mana pengukur konstruk yang berbeda tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan konsep dari setiap variable laten memiliki perbedaan dengan variable lainnya. Dengan demikian, uji validitas diskriminan memiliki ketentuan bahwa korelasi *cross loading* harus lebih besar antara indicator dengan variable lainnya. Di bawah ini adalah hasil pengujian validitas diskriminan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Validitas Diskriminan

	Keterampilan Kolaborasi	Keterampilan Komunikasi	Pelatihan Gamifikasi	<i>Self-Efficacy</i>
KK1	0.648	0.837	0.548	0.631
KK2	0.664	0.805	0.615	0.616
KK3	0.655	0.812	0.583	0.668
KK4	0.684	0.875	0.628	0.670
KK 5	0.629	0.807	0.604	0.708
KK6	0.720	0.890	0.552	0.768
KK7	0.670	0.895	0.671	0.701
KK8	0.705	0.931	0.627	0.749
Kolab1	0.894	0.757	0.674	0.752
Kolab2	0.863	0.707	0.583	0.683

Kolab3	0.889	0.691	0.612	0.712
Kolab4	0.908	0.671	0.481	0.693
Kolab5	0.897	0.678	0.547	0.731
Kolab6	0.827	0.618	0.416	0.623
PG1	0.422	0.477	0.809	0.330
PG2	0.459	0.497	0.792	0.379
PG3	0.496	0.569	0.824	0.456
PG4	0.424	0.452	0.754	0.435
PG5	0.679	0.709	0.820	0.601
PG6	0.433	0.543	0.708	0.433
SE1	0.690	0.693	0.525	0.836
SE2	0.615	0.620	0.474	0.758
SE3	0.693	0.724	0.516	0.868
SE4	0.668	0.686	0.429	0.889
SE5	0.639	0.605	0.440	0.843
SE6	0.733	0.717	0.522	0.843
SE7	0.674	0.714	0.507	0.843
SE8	0.701	0.720	0.450	0.886
SE9	0.635	0.662	0.476	0.867
SE10	0.724	0.700	0.535	0.877

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.9 nilai *cross loading* setiap item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai kontruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dari setiap item telah tepat menjelaskan konstruknya masing-masing dan dapat dikatakan valid terbukti dari validitas diskriminan.

4.3.3 Composite Reliability

Composite reliability merupakan alat untuk mengukur realibilitas dari suatu konstruk pada indicator refleksif. Ukuran *reliability* ketika memperoleh nilai batas lebih besar dari 0,7. Selain itu, *composite reliability* juga dapat

dinterpretasikan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Berikut hasil pengujian terhadap *composite reliability* pada table 4.10.

Tabel 4.10 *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Keterampilan Kolaborasi	0.954	0.942
Keterampilan Komunikasi	0.957	0.948
Pelatihan Gamifikasi	0.906	0.876
<i>Self-Efficacy</i>	0.963	0.958

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* dan *cronbachs alpha* memperoleh nilai di atas 0,7, artinya setiap variable penelitian dapat diandalkan atau reliable. Hal ini menunjukkan instrument yang digunakan memiliki konsistensi dan stabilitas yang tinggi.

4.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model structural (*inner model*) dilakukan untuk melihat signifikansi korelasi antar variabel atau konstruk dengan menggunakan *R-Square* (R^2).

4.4.1 *R-Square* (R^2)

Uji *R-Square* (R^2) dilakukan untuk mengukur kekuatan *predictor* model structural, artinya menjelaskan pengaruh substantif dari variable eksogen

terhadap variable endogen. Dengan ketentuan nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model memiliki sifat kuat, moderatm dan lemah. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian. Di bawah ini yang menunjukkan nilai R^2 dari setiap variable pada table 4.11.

Tabel 4.11 *R-Square* (R^2)

	R Square
Keterampilan Kolaborasi	0.404
Keterampilan Komunikasi	0.497
<i>Self-Efficacy</i>	0.720

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *R-square* (R^2) pada variable Keterampilan Kolaborasi (Kolab) memperoleh nilai sebesar 0,404. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 40,4% variable pelatihan gamifikasi memengaruhi terhadap variable keterampilan kolaborasi dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain di luar variable penelitian. *R-square* (R^2) pada variable keterampilan komunikasi memperoleh nilai sebesar 0,497. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 49,7% variable pelatihan gamifikasi memengaruhi terhadap variable keterampilan komunikasi dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain di luar variable penelitian. Sedangkan variable terakhir, *Self-Efficacy* (SE), memperoleh nilai *R-square* (R^2) sebesar 0,720. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72% variable pelatihan

gamifikasi, keterampilan komunikasi, dan keterampilan kolaborasi memengaruhi variable *self-efficacy* dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain di luar variable penelitian.

4.4.2 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Tahap uji hipotesis menganalisis apakah hipotesis penelitian ini dapat diterima atau ditolak dengan memperhatikan nilai signifikan antar konstruk, t-statistik, dan *p-values*. Dengan menggunakan nilai signifikansi pada *t-value* (*two-tailed*) sebesar 1,96 (tingkat signifikan = 5%), maka nilai *t-statistic* harus lebih besar dari 1,96.

Tabel 4.12 Hasil T-Statistic

		<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
H1	PG -> KK	0.705	0.702	0.078	9.008	0.000
H2	PG -> Kolab	0.636	0.628	0.086	7.427	0.000
H3	KK -> SE	0.500	0.496	0.171	2.933	0.004
H4	Kolab -> SE	0.443	0.440	0.161	2.757	0.006
H5	PG -> SE	-0.060	-0.053	0.087	0.681	0.496
H6	PG -> KK -> SE	0.353	0.346	0.124	2.854	0.004
H7	PG -> Kolab -> SE	0.281	0.273	0.101	2.777	0.006

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan table 4.12 penjelasan perumusan hipotesis, sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 : Pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi

Ha : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi

2. Kriteria

Jika $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{ value} < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 9,008 $> 1,96$ dan $p\text{ value}$ 0,000 $< 0,05$.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi.

b. Hipotesis 2 : Pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi

1. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi.

2. Kriteria

Jika $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 7,427 $> 1,96$ dan $p\text{ value}$ 0,000 $< 0,05$.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi.

c. Hipotesis 3 : Pengaruh keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*

1. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh signifikan keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*.

2. Kriteria

Jika *t-statistic* >1,96 dan *p value* <0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,933 >1,96 dan *p value* 0,004 <0,05.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*.

d. Hipotesis 4 : pengaruh keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*

1. Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh signifikan keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*.

2. Kriteria

Jika *t-statistic* >1,96 dan *p value* <0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,757 >1,96 dan *p value* 0,006 <0,05.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*.

e. Hipotesis 5 : Pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*

1. Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*.

c. Kriteria

Jika *t-statistic* >1,96 dan *p value* <0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 0,681 <1,96 dan *p value* 0,496 >0,05.

e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 ditolak dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*.

f. **Hipotesis 6 : Pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi**

1. Hipotesis 6 : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi.

2. Kriteria

Jika $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t\text{-statistic}$ sebesar $2,854 > 1,96$ dan $p\text{ value}$ $0,004 < 0,05$.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi.

g. **Hipotesis 7 : Pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi**

1. Hipotesis 7 : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi.

Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan

H_0 : gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi.

2. Kriteria

Jika *t-statistic* >1,96 dan *p value* <0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,777 >1,96 dan *p value* 0,006 <0,05.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi.

i. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dianalisis menggunakan PLS terdiri dari 3 tahapan sesuai dengan prosedur yang diadopsi dari Baron dan Kenny (dalam Ghazali dan Latan, 2012), sebagai berikut:

- 1) Model pertama untuk menguji pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen, yaitu variabel Pelatihan Gamifikasi (PG) terhadap

variable *self-efficacy* (SE) dengan signifikan pada *t-statistic* harus lebih besar dari 1,96.

Tabel 4.13 Model Pertama

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic (O/STEDEV)</i>
PG -> SE	- 0.060	-0.053	0.087	0.681

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pengaruh variable eksogen, Pelatihan Gamifikasi (PG), terhadap variable endogen, *Self-Efficacy* (SE), memiliki nilai signifikan sebesar 0,681 di bawah nilai yang ditentukan 1,96, maka uji terhadap kedua variabel dinyatakan tidak signifikan.

- 2) Model kedua untuk menguji pengaruh variable eksogen terhadap variable mediasi dengan signifikan pada *t-statistic* harus lebih besar dari 1,96.

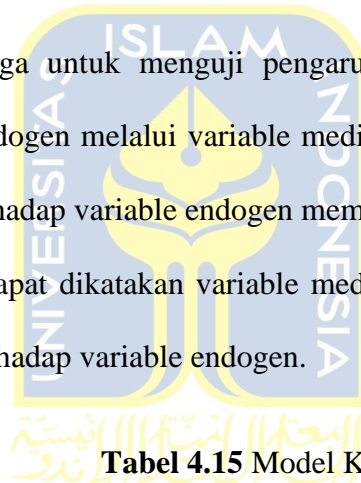
Tabel 4.14 Model Kedua

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic (O/STEDEV)</i>
PG -> KK	0.705	0.702	0.078	9.008
PG -> Kolab	0.636	0.628	0.086	7.427

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen, Pelatihan Gamifikasi (PG), terhadap variable mediasi, Keterampilan Komunikasi (KK) dan Keterampilan Kolaborasi (Kolab), memperoleh nilai signifikan di atas 1,96. Masing-masing variable memperoleh nilai *t-statistic* pada keterampilan komunikasi 9,008 dan keterampilan kolaborasi 7,427, maka uji terhadap kedua variable dinyatakan signifikan.

- 3) Model ketiga untuk menguji pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen melalui variable mediasi dengan signifikan variabel mediasi terhadap variable endogen memiliki nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dapat dikatakan variable mediasi teruji memediasi variable eksogen terhadap variable endogen.



Tabel 4.15 Model Ketiga

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic (O/STEV)</i>
PG -> KK -> SE	0.353	0.346	0.124	2.854
PG -> Kolab -> SE	0.281	0.273	0.101	2.777

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa pengaruh variable eksogen, Pelatihan Gamifikasi (PG), terhadap variable endogen, *Self-Efficacy* (SE), dimediasi variable Keterampilan Komunikasi (KK) dan

Keterampilan Kolaborasi (Kolab) memperoleh nilai signifikan di atas 1,96. Masing-masing variable memperoleh nilai *t-statistic* pada keterampilan komunikasi 2.854 dan keterampilan kolaborasi 2.777, maka uji terhadap kedua variable dinyatakan signifikan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pelatihan gamifikasi berpengaruh terhadap keterampilan komunikasi

Uji hipotesis 1 pada hubungan variable pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 9,008 dengan nilai *t-value* 1,96 dan tingkat signifikan 5% serta nilai *original sample* 0,705. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variable pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi.

Dengan perusahaan mengaplikasikan pelatihan yang ditentukan dari usulan karyawan, sesuai kebutuhan dan keinginan karyawan, memfasilitasi pelatihan karyawan, dan memberikan penghargaan sebagai apresiasi bagi karyawan selama pelatihan, memungkinkan karyawan dapat meningkatkan *soft skills* mereka dalam keterampilan komunikasi, baik secara verbal, *non-verbal*, ataupun tertulis. Konsep pelatihan gamifikasi dapat meningkatkan keterampilan komunikasi individu, sehingga karyawan dapat mencapai

produktivitas, mempengaruhi efektivitas, membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dalam pekerjaan (Brun & Cooper, 2009).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian pada tabel 4.4 terkait variabel pelatihan gamifikasi yang terdiri 6 item. Tabel tersebut menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada item berkode PG5, yaitu “Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan” dengan memperoleh nilai sebesar 3,97 termasuk dalam kriteria tinggi. Perusahaan yang mengadakan pelatihan gamifikasi yang memadai dan memahami kebutuhan karyawan, artinya perusahaan telah membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, perubahan perilaku untuk diimplementasikan dalam pekerjaan atau memenuhi persyaratan kinerja saat ini. Terutama gamifikasi memiliki tujuan utama adalah meningkatkan pengetahuan, pemahaman, keterlibatan, dan keterampilan karyawan ketingkat lebih tinggi (Kapp, 2012).

Dan didukung juga oleh hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel keterampilan komunikasi pada tabel 4.5 terdiri dari 8 item. Pada variabel ini memperoleh nilai tertinggi pada kode KK7, yaitu “Keterampilan komunikasi dapat mencapai pengertian satu sama lain” yang bernilai 4,08 dan termasuk kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterampilan komunikasi yang baik, artinya mereka mampu menyampaikan ide, informasi, dan perasaan dengan baik serta juga menjadi pendengar yang baik. Keterampilan komunikasi di tempat kerja menjadi

fundamental dalam membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang berkualitas dengan karyawan lain (Adu-Oppong & Agyin-Birikorang, 2014).

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhiatma et al., (2019) menyatakan bahwa pelatihan gamifikasi menstimulasi keterampilan komunikasi individu dengan saling bertukar informasi dan mendiskusikan cara penyelesaian permainan dalam konteks pelatihan. Pelatihan gamifikasi meningkatkan kuantitas kosakatan dan kualitas Bahasa yang digunakan (Reitz et al., 2016). Namun, meningkatnya keterampilan komunikasi yang diakibatkan dari pelatihan gamifikasi hanya pada kondisi tertentu, menurut mereka kondisi tersebut memberikan manfaat bagi perusahaan (Maltseva et al., 2018).

4.5.2 Pelatihan gamifikasi berpengaruh terhadap keterampilan kolaborasi

Uji hipotesis 2 pada hubungan variable pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 7,427 dengan nilai *t-value* 1,96 dan tingkat signifikan 5% serta nilai *original sample* 0,636 pada Tabel 4.12. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variable pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi.

Dengan adanya pelatihan gamifikasi memberikan pengaruh kepada individu untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama pada sebuah kelompok. Pelatihan gamifikasi juga memengaruhi kemampuan untuk memotivasi orang lain dan meningkatkan keterlibatan individu dalam menyelesaikan masalah dalam kelompok. Hal ini dikarenakan adanya penerapan elemen-elemen permainan seperti *rewards*, poin, lencana, dan *goals*, maka dapat meningkatkan keterampilan kolaborasi dalam kelompok.

Sebelum mengadakan pelatihan, hendaknya perusahaan melakukan analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu. Menurut Rogach et al., (2018) mendesain pelatihan gamifikasi perlu mempertimbangkan beberapa hal, seperti kebutuhan pelatihan, dilihat dari masalah, kendala atau kekurangan karyawan tersebut. Analisis kebutuhan ini merupakan langkah awal untuk memetakan karyawan yang membutuhkan dan sekaligus mengidentifikasi pelatihan yang sesuai. Didukung juga hasil penelitian pada tabel 4.4 yang menunjukkan item berkode PG5, yaitu “Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan” memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,97. Informasi dari analisis sangat diperlukan, agar karyawan yang mengikuti pelatihan memahami konsep pelatihan, dapat mencapai dari tujuan pelatihan, dan pelatihan menjadi efektif.

Dan didukung juga hasil penelitian terkait variabel keterampilan kolaborasi pada tabel 4.6 yang terdiri 6 item. Berdasarkan tabel tersebut

menunjukkan terdapat 2 item yang memperoleh penilaian tertinggi dengan nilai sebesar 3,83, sebagai berikut pada item berkode Kolab1, yaitu “Keterampilan kolaborasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama” dan item berkode Kolab3, yaitu “Kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika kelompok”. Hal ini mengindikasikan karyawan dengan keterampilan kolaborasi yang tinggi, berarti ia dapat berfleksibilitas, menerima kritik dan saran sehingga karyawan tersebut dapat berkontribusi secara aktif memberikan ide, saran, atau solusi yang berguna untuk mencapai tujuan bersama. Keterampilan kolaborasi merupakan keterampilan yang membuat seseorang dapat menghormati pendapat orang lain dan saling berbagi pengetahuan hingga mencapai sebuah keputusan untuk mencapai tujuan bersama (Greenstein, 2012).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Fernandes et al., (2012) dan Azmi et al., (2015) menyatakan bahwa pelatihan gamifikasi berdampak positif meningkatkan kolaborasi individu, terutama meningkatkan partisipasi dan mendorong individu berinteraksi lebih intens selama proses pelatihan. Menurut Knutas et al., (2014) dengan elemen-elemen gamifikasi membuat individu lebih terampil dalam berpartisipasi dan berkontribusi pada kelompok, sehingga komunikasi yang dihasilkan lebih efisien dan memberikan tanggapan terhadap masalah lebih cepat. Dengan adanya tuntutan konsep gamifikasi memaksa peserta saling menyampaikan

ide atau pemikiran untuk menyelesaikan permasalahan (Adhiatma et al., 2019).

4.5.3 Keterampilan komunikasi berpengaruh terhadap *self-efficacy*

Uji hipotesis 3 pada hubungan variable keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy* memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,933 dengan nilai *t-value* 1,96 dan tingkat signifikan 5% serta nilai original sample 0,500 pada Tabel 4.12. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*.

Ketika individu memiliki keterampilan komunikasi verbal, *non-verbal*, tertulis membuat pekerjaan mereka lebih mudah terselesaikan dan membangun komunikasi yang baik dengan karyawan lain, saling memahami, serta bisa mencapai kesepakatan bersama. Dengan begitu keterampilan komunikasi dapat meningkatkan *self-efficacy* individu, dikarenakan individu merasa yakin atas kemampuan yang dimilikinya dan meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan.

Keterampilan komunikasi merupakan keterampilan yang paling esensial yang harus dimiliki individu dalam kehidupan. Dengan keterampilan komunikasi individu mampu mengutarakan ide, pemikiran, gagasan, dan isi hati dengan penyampain yang baik. Pesan atau informasi menjadi sarana akan

tersampaikan dengan efektif dan efisien. Menjadikan komunikasi dengan orang lain menjadi lancar dan saling memahami pesan yang disampaikan. Didukung hasil penelitian pada tabel 4.5 item berkode KK7, yaitu “Keterampilan komunikasi dapat mencapai pengertian satu sama lain” memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,08 termasuk kriteria tinggi. McClelland (1987) menyatakan bahwa individu memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat menjalin dan membangun hubungan diberbagai situasi.

Dan didukung juga hasil penelitian terkait variabel *self-efficacy* pada tabel 4.7 yang terdiri 10 item. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai tertinggi diperoleh pada kode SE6, yaitu “Dapat menyelesaikan sebagian besar masalah, jika memerlukan upaya investasi yang diperlukan” bernilai 3,79 dan termasuk kriteria tinggi. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan bahwa ia mengetahui akan kemampuannya untuk memotivasi, kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan suatu masalah. Ia akan berusaha lebih keras untuk mengatasi permasalahan yang ada. *Self-efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai (Schunk & Mullen, 2012).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Ammentorp et al., (2007) menyatakan bahwa keterampilan komunikasi meningkatkan *self-efficacy* dalam berkomunikasi sehari-hari. Ketika individu

didorong untuk berbicara, didengarkan, dan memperoleh informasi, maka *self-efficacy* individu tersebut akan semakin meningkat (Parker, 1998). Menurut Erozkan (2013) keterampilan komunikasi yang efektif, seperti komunikasi kognitif, afektif, dan perilaku, berdampak positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, sehingga individu memiliki kepercayaan diri, rasa hormat, dan terbuka untuk berbagi serta kerjasama dalam pekerjaan.

4.5.4 Keterampilan kolaborasi berpengaruh terhadap *self-efficacy*

Uji hipotesis 4 pada hubungan variable keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy* memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,757 dengan nilai *t-value* 1,96 dan tingkat signifikan 5% serta *original sample* 0,443 pada Tabel 4.12. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*. Dengan keterampilan kolaborasi membuat individu dapat mengukur kemampuan yang dimilikinya untuk bisa mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan dalam mengatasi masalah hingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Keterampilan kolaborasi digambarkan sebagai kemampuan individu bekerjasama dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Individu mampu beradaptasi, berkoordinasi, menjadi pemimpin, pengambil keputusan, dan memiliki interpersonal yang baik guna meningkatkan

efektivitas kolaborasi (H.-I. Chen, 2002). Didukung hasil penelitian pada tabel 4.6 item berkode Kolab1, yaitu “Keterampilan kolaborasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama” dengan nilai 3,83 termasuk dalam kriteria tinggi. Keterampilan ini menjadikan individu dapat berinteraksi dengan anggota lain untuk dapat berpartisipasi, menghasilkan ide, memberikan saran, menerima pendapat orang lain, dan berbagi pengetahuan atau keterampilan lain. Didukung hasil penelitian pada tabel 4.6 item berkode Kolab3, yaitu “Kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika kelompok.” dengan nilai sebesar 3,83 termasuk kriteria tinggi. Sanker (2011) menyatakan bahwa individu membangun hubungan sinergis dengan anggota kelompok dan bekerjasama maka dari hubungan tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang diluar dari kapabilitas dan kontribusi dilakukan sendiri.

Menurut Schunk dan Mullen (2012) ketika individu memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya, maka ia dapat mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi tidak pasti dan memiliki tekanan. *Self-efficacy* membuat individu lebih mengevaluasi diri mengenai kemampuan atau kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Didukung juga hasil penelitian pada tabel 4.7 item berkode SE6, yaitu “Dapat menyelesaikan sebagian besar masalah, jika memerlukan upaya investasi yang diperlukan” dengan nilai sebesar 3,79 termasuk kriteria tinggi.

Individu akan berpersepsi mengenai seberapa mampu dirinya dalam situasi tertentu melakukan tindakan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sebanding dengan hasil penelitian dari Poellhuber et al., (2008) dan Gegenfurtner et al., (2013) menunjukkan individu yang memiliki keterampilan kolaborasi secara positif memengaruhi *self-efficacy*, menghasilkan kinerja yang baik dalam kelompok. Queenie et al., (2017) menyatakan bahwa ketika individu memiliki keterampilan kolaborasi dengan dapat beradaptasi dalam suatu kelompok, maka ia akan mengamati perilaku peserta lain selama proses pembelajaran dan keterampilan yang meningkatkan *self-efficacy* mereka.

4.5.5 Pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*

Uji hipotesis 5 pada hubungan variabel pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 0,681 dengan nilai *t-value* 1,96 dan tingkat signifikan 5% serta *original sample* -0,060 pada Tabel 4.12. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini ditolak yang berarti terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*. Pelatihan gamifikasi yang disesuaikan dengan proposal karyawan tidak meningkatkan *self-efficacy* karyawan dalam menyelesaikan sebagian besar masalah.

Metode pelatihan yang efektif membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan atau memenuhi persyaratan kinerja sesuai kebutuhan perusahaan saat ini (Becker dan Huselid, 1998). Didukung hasil penelitian pada tabel 4.4 item berkode PG5, yaitu “Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan” dengan nilai 3,97 termasuk dalam kriteria tinggi. Pelatihan bertujuan untuk karyawan dapat menguasai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang ditentukan untuk diimplementasikan dalam pekerjaan. Menurut Noe dan Kodwani (2018) pelatihan perlu dirancang oleh perusahaan untuk pembelajaran terkait kompetensi dan teknik kerja. Untuk itu, perusahaan harus secara serius membuat program pelatihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Dalam memenuhi kebutuhan karyawan perlu menentukan seberapa jauh kemampuan seseorang dalam mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan dalam menghadapi situasi tidak pasti dan memiliki tekanan dengan adanya *self-efficacy* (Schunk & Mullen, 2012). *Self-efficacy* mendorong peningkatan keterampilan dan kemampuannya dengan melindungi persepsi diri dari hal negative menuju suatu perubahan yang membangun. Penentuan seberapa besar usaha yang diperlukan dalam melaksanakan tugas berdasarkan penilaian *self-efficacy*. Didukung oleh hasil penelitian pada tabel 4.7 item berkode SE6, yaitu “Dapat menyelesaikan

sebagian besar masalah, jika memerlukan investasi upaya yang diperlukan” dengan nilai 3,79 dan termasuk kriteria tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain dari Moore et al.,(2016) dan Santhanam et al., (2016) menunjukkan bahwa pelatihan gamifikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan *self-efficacy* bahwa pelatihan gamifikasi secara positif meningkatkan *self-efficacy*, sehingga mendorong peserta tetap belajar, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan rasa puas. Menurut Banfield dan Wilkerson (2014) pelatihan gamifikasi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*, di mana *self-efficacy* menjadi unsur utama menciptakan keterampilan atau bakat.

4.5.6 Pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi

Uji hipotesis 6 pada hubungan variabel pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,854 dengan nilai *t-value* 1,96 dan tingkat signifikan 5% serta *original sample* 0,353 pada Tabel 4.12. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi. Untuk meningkatkan rasa keyakinan karyawan terhadap kemampuannya tidak hanya sebatas mempunyai keterampilan komunikasi,

tetapi juga perlu adanya pelatihan gamifikasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pelatihan menjadi media yang efektif bagi laju perkembangan perusahaan dengan meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut Becker dan Huselid (1998) pelatihan adalah hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama bagi perusahaan yang berorientasi keunggulan kompetitif. Pelatihan membantu karyawan memahami pekerjaannya dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan perusahaan saat ini. Didukung oleh hasil penelitian pada tabel 4.4 item berkode PG5, yaitu “Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan” dengan nilai sebesar 3,97 termasuk kriteria tinggi.

Keterlibatan individu dalam suatu kegiatan yang mendorong peningkatan keterampilan atau kemampuannya disebabkan oleh *self-efficacy* karena melindungi persepsi diri dari hal negatif menuju suatu perubahan yang membangun. Penilaian *self-efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang diperlukan dan seberapa lama bertahan saat menghadapi situasi menantang (Schunk & Mullen, 2012). Didukung oleh hasil penelitian pada tabel 4.7 item berkode SE6, yaitu “Dapat menyelesaikan sebagian besar masalah, jika memerlukan investasi upaya yang diperlukan” dengan nilai 3,79 dan termasuk kriteria tinggi.

Dalam suatu hubungan antar karyawan sangat diperlukannya keterampilan komunikasi. Setiap karyawan yang memiliki perbedaan sifat dan karakteristik, sehingga besar peluang terjadinya kesalahan informasi yang disampaikan dalam komunikasi. Keterampilan komunikasi yang efektif perlu dibangun untuk memperlancar produktivitas kerja. Didukung oleh hasil penelitian pada tabel 4.5 item berkode KK7, yaitu “Keterampilan komunikasi dapat mencapai pengertian satu sama lain” bernilai 4,08 dan termasuk kriteria tinggi. McClelland (1987) mengatakan bahwa faktor lain dari keberhasilan individu dalam membangun hubungan yang baik di berbagai situasi meyakinkan dan mempresentasikan suatu ide atau informasi adalah dengan memiliki keterampilan komunikasi yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain dari Moore et al.,(2016), Banfield dan Wilkerson (2014) menyatakan bahwa pelatihan gamifikasi secara positif meningkatkan *sel-efficacy*, sehingga mendorong peserta untuk tetap belajar, meningkatkan keterampilan, dan memberikan rasa puas. Dengan adanya keterampilan komunikasi secara positif mempengaruhi *self-efficacy* dalam berkomunikasi sehari-hari (Ammentorp et al., 2007).

4.5.7 Pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi

Uji hipotesis 7 pada hubungan variabel pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,777 dengan nilai *t-value* 1,96 dan tingkat signifikan 5% serta *original sample* 0,281 pada Tabel 4.12. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi. Dalam mencapai *self-efficacy* yang tinggi pada karyawan memerlukan adanya keterampilan kolaborasi dan juga adanya pelatihan gamifikasi sesuai dengan program yang diusulkan karyawan.

Swart et al., (2005) menyatakan bahwa metode pelatihan yang efektif memengaruhi kualitas peningkatan keterampilan, motivasi dan kebutuhan individu. Didukung hasil penelitian pada tabel 4.4 item berkode PG5, yaitu “Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan” dengan nilai 3,97 termasuk dalam kriteria tinggi. Pengalaman selama pelatihan memberikan pembekalan kepada karyawan dalam hal pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan serta diimplementasikan pada pekerjaan nantinya mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Menurut Bess (2013) pelatihan gamifikasi menjadi potensi bagi perusahaan yang memberikan kontribusi

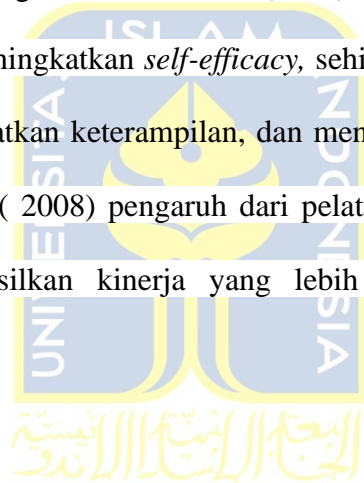
pada hasil lebih baik ketika dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mencapai tujuan bisnis.

Dalam mempengaruhi pemilihan pekerjaan yang akan diselesaikan dan cara apa yang mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut ditentukan dari persepsi diri yang terjadi dalam *self-efficacy* individu. *Self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang merujuk pada pengetahuan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi suatu pekerjaan dengan penilaian atas kemampuannya. Didukung hasil penelitian pada tabel 4.7 item berkode SE6, yaitu “Dapat menyelesaikan sebagaimana besar masalah, jika memerlukan investasi upaya yang diperlukan” bernilai 3,79 dan termasuk dalam kriteria tinggi. Menurut Locke dan Bandura (2003) penentu keputusan mengenai usaha yang diperlukan untuk melaksanakan tugas melalui adanya penilaian dari *self-efficacy*.

Keterampilan kolaborasi akan memperbesar peluang keberhasilan pencapaian tujuan bersama. Riebe et al., (2015) menyatakan bahwa individu yang memiliki keterampilan kolaborasi menjadikan pendukung dalam proses mencapai tujuan dengan melalui perilaku saling bergantung dengan individu lainnya. Individu akan mengelola dinamika dan tantangan kelompok dengan mengekspresikan sudut pandang pribadi serta mengeksplorasi pendapat berbeda untuk memperkaya pengetahuan dan pembelajaran kelompok bergerak maju mengarah tujuan yang diintegrasikan kelompok. Didukung hasil

penelitian pada tabel 4.6 item berkode Kolab1, yaitu “Keterampilan kolaborasi dalam kelompok untuk mencapai ujuan bersama” dan item berkode Kolab3, yaitu “Kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika kelompok” dengan memperoleh nilai sebesar 3,83 serta termasuk kriteria tinggi. Individu akan meng

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain dari Moore et al.,(2016) dan Gegenfurtner et al., (2013)menyatakan bahwa gamifikasi secara positif meningkatkan *self-efficacy*, sehingga mendorong peserta tetap belajar, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan rasa puas. Menurut Poellhuber et al.,(2008) pengaruh dari pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* menghasilkan kinerja yang lebih baik antar individu dalam kelompok.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi *soft skills* (keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi) pada karyawan tetap PT Aneka Bumi Pratama, Batanghari, Jambi diperoleh beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi. Berdasarkan uji *t-statistic* lebih besar dari 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 9,008 >1,96 dan *p value* 0,000 <0,05, maka hipotesis dikatakan diterima.
2. Terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan kolaborasi. Berdasarkan uji *t-statistic* lebih besar dari 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 7,427 >1,96 dan *p value* 0,000 <0,05, maka hipotesis dikatakan diterima.
3. Terdapat pengaruh keterampilan komunikasi terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan uji *t-statistic* lebih besar dari 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,933 >1,96 dan *p value* 0,004 <0,05 maka hipotesis dikatakan diterima.

4. Terdapat pengaruh keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan uji *t-statistic* lebih besar dari 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,757 >1,96 dan *p value* 0,006 <0,05, maka hipotesis dikatakan diterima.
5. Terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan uji *t-statistic* lebih besar dari 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 0,681 <1,96 dan *p value* 0,496 >0,05, maka hipotesis dikatakan ditolak.
6. Terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan komunikasi. Berdasarkan uji *t-statistic* lebih besar dari 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,854 >1,96 dan *p value* 0,004 <0,05, maka hipotesis dikatakan diterima.
7. Terdapat pengaruh pelatihan gamifikasi terhadap *self-efficacy* dimediasi keterampilan kolaborasi. Berdasarkan uji *t-statistic* lebih besar dari 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,777 >1,96 dan *p value* 0,006 <0,05, maka hipotesis dikatakan diterima.

5.2 Saran

Penelitian ini berfokus terhadap pelatihan gamifikasi, *self-efficacy*, keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan gamifikasi berpengaruh terhadap keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi, kedua keterampilan tersebut berpengaruh terhadap *self-efficacy*, maka dari hasil penelitian penulis menyarankan, sebagai berikut:

2. PT Aneka Bumi Pratama Batanghari, Jambi sebaiknya dapat mengadopsi gamifikasi pada pelatihan. Berdasarkan temuan peneliti, persepsi karyawan PT ABP tentang pelatihan gamifikasi menunjukkan bahwa mengkonsepkan pelatihan gamifikasi yang disesuaikan kebutuhan dan keinginan karyawan, pelatihan mampu memahami kebutuhan karyawan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan biasanya pelatihan bersifat kaku, monoton, dan hanya terdapat komunikasi satu arah serta pelatihan dikonsep tanpa proposal atau ajuan dari karyawan. Gamifikasi membuat pelatihan lebih berinovasi dengan memodifikasi program pelatihan agar konsep gamifikasi memotivasi karyawan dalam pembelajaran. Menurut Kim (2015) gamifikasi merupakan metode pelatihan yang membuat peserta lebih tertarik, lebih berpartisipasi, dan juga mengubah perilaku peserta. Kapp (2012) menyatakan gamifikasi tidak hanya kegiatan yang menyenangkan tetapi gamifikasi membuat peserta memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Pelatihan

gamifikasi menjadi potensi bagi perusahaan dalam memperoleh hasil yang sesuai keinginan perusahaan (Bess, 2013).

3. Pelatihan yang mengadopsi elemen-elemen permainan membuat pelatihan lebih menyenangkan, sehingga peserta terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Gamifikasi menstimulus peserta untuk mengeksplorasi keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan mereka sebaik mungkin dikarenakan memperoleh hadiah setelah peserta mencapai tujuan dari pelatihan. Namun, hadiah yang diberikan setelah pelatihan selesai, memungkinkan peserta memiliki motivasi yang kurang. Gamifikasi mendesain perilaku, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, atau membuat peserta lebih inovasi.
4. Pelatihan gamifikasi juga meningkatkan *soft skills* dengan tantangan yang diberikan selama pelatihan. Tantang tersebut membuat peserta termotivasi untuk menghasilkan ide dan kreativitas dalam menyelesaikan tantangan. Peserta berusaha untuk berlatih dan bersaing dengan peserta lain untuk lebih mengeksplorasi pengetahuan dan kreativitas mereka agar memperoleh poin dan mendapatkan peringkat pertama sehingga memperoleh penghargaan dari perusahaan berupa hadiah atau sertifikat yang dinilai sebagai suatu tanda apresiasi. Dengan begitu, peserta lebih terdorong dalam melaksanakan tugas dengan meningkatnya keterampilan peserta setelah pelatihan gamifikasi.

5. Peserta memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menciptakan ide, bertukar informasi, dan didengarkan oleh peserta lain, sehingga peserta dapat berbagi dengan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, perusahaan mendapatkan loyalitas dan komitmen jangka panjang dari para peserta dikarenakan peserta merasa adanya penghargaan dari perusahaan.
6. Meningkatkan *soft skills* karyawan dapat meningkatkan *self-efficacy* dalam melaksanakan tugas dan dapat mengukur seberapa besar kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas.
7. Bagi penelitian selanjutnya, perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan pelatihan gamifikasi terhadap keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi, keterampilan komunikasi dan keterampilan kolaborasi terhadap *self-efficacy*. Selain itu, juga dapat menggunakan variabel diluar penelitian ini yang memungkinkan dapat mempengaruhi pelatihan gamifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. ruf. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Adams, M., & Makramalla, M. (2015). Cybersecurity Skills Training: An Attacker-Centric Gamified Approach. *Technology Innovation Management Review*, 5(1), 5–14. <https://doi.org/10.22215/timreview/861>
- Adhiatma, A., Rahayu, T., & Fachrunnisa, O. (2019). Gamified Training : A New Concept to Improve Individual Soft Skills. *Jurnal Siasat Bisnis*, 23(2), 127–141. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss2.art5>
- Adu-Oppong, A. A., & Agyin-Birikorang, E. (2014). Communication in the Workplace: Guidelines for Improving Effectiveness. *Global Journal of Commerce and Management Perspective*, 3(5), 208–213. https://www.researchgate.net/publication/304782482_COMMUNICATION_IN_THE_WORKPLACE_GUIDELINES_FOR_IMPROVING_EFFECTIVENESS
- Ammentorp, J., Sabroe, S., Kofoed, P. E., & Mainz, J. (2007). The Effect of Training in Communication Skills on Medical Doctors' and Nurses' Self-Efficacy. A Randomized Controlled Trial. *Patient Education and Counseling*, 66(3), 270–277. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2006.12.012>
- Azmi, S., Iahad, N. A., & Ahmad, N. (2015). Gamification in Online Collaborative Learning for Programming Courses. *ARPN Journal of Engineering and Applied Sciences*, 10(23), 18087–18094. http://www.arnjournals.org/jeas/research_papers/rp_2015/jeas_1215_3272.pdf
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-75361-4>
- Bandura, A. (1995). Self- Efficacy in Changing Societies. In *Cambridridge University Press*. United States of America by Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory : An Agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21–41. <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1999AJSP.pdf>
- Banfield, J., & Wilkerson, B. (2014). Increasing Student Intrinsic Motivation And Self-Efficacy Through Gamification Pedagogy. *Contemporary Issues in*

Education Research (CIER), 7(4), 291–298.
<https://doi.org/10.19030/cier.v7i4.8843>

- Bartoo, P. (2018). *Communication Skills*. African Virtual University.
<https://doi.org/10.1177/014107688607901001>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). HR as a Source of Shareholder Value: Research and Recommendations. *Human Resource Management*, 36(1), 39–47. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199721\)36:1<39::AID-HRM8>3.0.CO;2-X](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199721)36:1<39::AID-HRM8>3.0.CO;2-X)
- Bess, C. E. (2013). Gamification: Driving Behavior Change in the Connected World. *The Journal of Information Technology Management*, 26(2), 31–37. <https://www.cutter.com/article/gamification-driving-behavior-change-connected-world-417091>
- Bhobe, S. (2013). *12 Ways To Make Your Gamification Project Fail*. HRExaminer. <https://www.hrexaminer.com/12-ways-to-make-your-gamification-project-fail/>
- Bhobe, S. (2014). *3 Myths About the Efficacy of Gamification - Gamification Co*. <https://www.gamification.co/2014/01/31/3-myths-realities-efficacy-gamification/>
- Bosch-Sijtsema, P., Ruohomäki, V., & Matti Vartiainen. (2010). Multi-Location Knowledge Workers in the Office: Navigation, Disturbances and Effectiveness. *New Technology Work and Employment*, 25(3), 183–195. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00247.x>
- Brun, J. P., & Cooper, C. (2009). *Missing pieces: 7 Ways to improve employee well-being and organizational effectiveness*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9780230233546>
- Bunchball. (2010). *Gamification 101: An Introduction to the Use of Game*. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.12.020>
- Byrne, B. M. (2009). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (2nd ed.). Taylor & Francis Group.
- Chen, C. C. (2007). The Effect of Organizational Change Readiness on Organizational Learning and Business Management Performance. *Business Review (Federal Reserve Bank of Philadelphia)*, 8(2), 68–74. https://www.researchgate.net/publication/285630848_The_effect_of_organizational_change_readiness_on_organizational_learning_and_business_management_performance

- Chen, H.-I. (2002). *Relationships of Teamwork Skills with Performance Appraisals and Salary Information in a Taiwanese High-Performance Work Organization* [University of Southern California]. <https://doi.org/10.1016/b978-012397720-5.50034-7>
- Codish, D., & Ravid, G. (2015). Adaptive Approach for Gamification Optimization. In *International Conference on Utility and Cloud Computing*. <https://doi.org/10.1109/UCC.2014.94>
- Creswell, J. W. (2009). Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In V. Knight, S. Connelly, L. Habib, S. K. Quesenberry, & M. P. Scott (Eds.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (3s ed.). SAGE Publications. Inc.
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (1995). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan*, 76(8), 597–604. <https://doi.org/10.1177/003172171109200622>
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). Gamification: Toward a Definition. *Gamification Workshop Proceedings*, 12(2), 9–15. <https://doi.org/978-1-4503-0268-5/11/0>
- Dhar, R. L. (2015). Service Quality and the Training of Employees : The Mediating Role of Organizational Commitment. *Tourism Management*, 46(3), 419–430. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.tourman.2014.08.001>
- Dyer, L., & Reeves, T. (2006). Human Resource Strategies and Firm Performance: What Do We Know and Where Do We Need to Go? *The International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656–670. <https://doi.org/10.1080/09585199500000041>
- Erozkan, A. (2013). The Effect of Communication Skills and Interpersonal Problem Solving skills on Social Self-Efficacy. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(2), 739–745. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017303.pdf>
- Ferguson, G. (2002). *Recent Developments in the Teaching of English for Specific Purposes*. Unpublished classnotes, ICE, Univerwsity of Zaragoza.
- Fernandes, J., Duarte, D., Ribeiro, C., Farinha, C., Pereira, J. M., & Da Silva, M. M. (2012). IThink: A Game-Based Approach Towards Improving Collaboration and Participation in Requirement Elicitation. *Procedia Computer Science*, 15(2), 66–77. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2012.10.059>
- Fruchter, R., & Ponti, M. (2010). Distributing Attention Across Multiple Social Worlds. *AI and Society*, 25(2), 169–181. <https://doi.org/10.1007/s00146-009->

0251-0

- Gegenfurtner, A., Veermans, K., & Vauras, M. (2013). Effects of Computer Support, Collaboration, and Time lag on Performance Self-Efficacy and Transfer of Training: A Longitudinal Meta-Analysis. *Educational Research Review*, 8(2), 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2012.04.001>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Greenstein, L. (2012). *Assessing 21st Century Skills: A Guide to Evaluating Mastery and Authentic learning* (1 Edition). Corwin Press. http://libproxy.usc.edu/login?url=https://search.proquest.com/docview/1081618851?accountid=14749%0Ahttps://usc-primo.hosted.exlibrisgroup.com/openurl/01USC/01USC_SP??url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:book&genre=book&sid=ProQ:PsycINFO&at
- Hartman, J. L., & McCambridge, J. (2011). Optimizing Millennials' Communication Styles. *Business Communication Quarterly*, 74(1), 22–44. <https://doi.org/10.1177/1080569910395564>
- Höglund, P. (2014). Gamification in Training: Engagement and Motivation. In *Helsinki, Finland: Hanken School of Economics*. Hanken School of Economic.
- Iksan, Z. H., Zakaria, E., Meerah, T. S. M., Osman, K., Lian, D. K. C., Mahmud, S. N. D., & Krish, P. (2012). Communication Skills among University Students. *Social and Behavioral Sciences*, 59, 71–76. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.247>
- International Rubber Studdy Group*. (2020). International Rubber Studdy Group. http://www.rubberstudy.com/search/archive/blog?category_title=Supply and Demand
- Kapp, K. M. (2012). *The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education* (1st ed.). Pfeiffer.
- Keyton, J. N. (2010). Communication and Organizational Culture: A Key to Understanding Work. In *SAGE Publications, Inc* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Kim, B. (2015). Understanding Gamification. In Patrick Hogan (Ed.), *Understanding Gamification* (Vol. 51, Issue 2). ALA TechSource.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5860/ltr.51n2>

- Kinney, T. C., & Taylor, J. R. (1996). *Marketing Research: An Applied Approach* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Knutas, A., Ikonen, J., Nikula, U., & Porras, J. (2014). Increasing Collaborative Communications in a Programming Course with Gamification: A Case Study. *ACM International Conference Proceeding Series*, 883, 370–377. <https://doi.org/10.1145/2659532.2659620>
- Kuhn, D. (2015). Thinking Together and Alone. *Educational Researcher*, 44(1), 46–53. <https://doi.org/10.3102/0013189X15569530>
- Lai, E., DiCerbo, K., & Foltz, P. (2017). Skills for Today: What We Know about Teaching and Assessing Collaboration. In *Executive Development* (p. 32). Pearson.
- Little, J. W. (1990). The persistence of privacy : Autonomy and initiative in teachers ' professional lives. *Teachers College Record*, 91(4), 509–536. <https://www.researchgate.net/publication/247944039>
- Locke, E. A., & Bandura, A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Lubwama, R. (2020). The Inside Track to Excelling As a Business Analyst: Soft Skills That Can Accelerate Your Career. In *The Inside Track to Excelling As a Business Analyst*. Apress Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4842-5543-8>
- Maltseva, K., Fieseler, C., & Trittin-Ulbrich, H. (2018). The Challenges of Gamifying CSR Communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 24(1), 44–62. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-09-2018-0092>
- McBurney, D. H., & White, T. L. (2009). *Research Methods* (8s ed.). Cengage Learning,.
- McClelland, D. C. (1987). Characteristics of Successful Entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 21(3), 219–233. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1987.tb00479.x>
- McKinsey & Company. (2017). McKinsey Special Collections Trends and Global Forces. *McKinsey Quarterly*, 5–20. https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business_Functions/Strategy

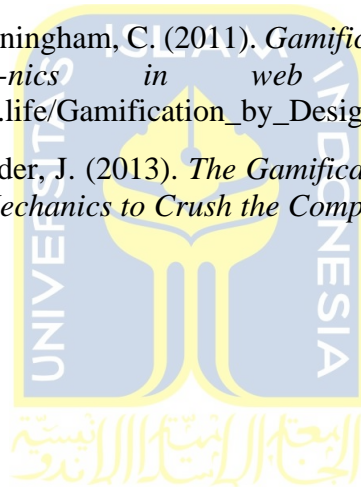
and Corporate Finance/Our Insights/Strategy and corporate finance special collection/Final PDFs/McKinsey-Special-Collections_Trends-and-global-forces.ashx

- Mehta, M., & Kass, A. (2012). *Scores, Badges, Leaderboards and Beyond Gamification and Sustainable Behavior Change*. Accenture Technology Labs. <http://www.accenture.com/us-en/Pages/insight-gamification-sustainable-behavior-change.aspx>
- Mollick, E. R., & Rothbard, N. (2013). Mandatory Fun: Gamification and the Impact of Games at Work. *SSRN Electronic Journal*, 1–54. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2277103>
- Moore, J. L., Bergin, D. A., Goggins, S. P., & Laffey, J. M. (2016). *The Effects of Gamification on Self-Efficacy and Persistence in Virtual World Familiarization*. <https://doi.org/10.1109/ciced.2018.8592188>
- Moran, J. W., & Brightman, B. K. (2000). Leading organizational change. *Journal of Workplace Learning*, 12(2), 66–74. <https://doi.org/10.1108/13665620010316226>
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Palmer, D., Lunceford, S., & Patton, A. J. (2012). *The Engagement Economy: How Gamification is Reshaping Businesses*. Deloitte Review. <http://dupress.com/periodical/deloitte-review/>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Poellhuber, B., Chomienne, M., & Karsenti, T. (2008). The Effect of Peer Collaboration and Collaborative Learning on Self-Efficacy and Persistence in a Learner-Paced Continuous Intake Model. *Journal of Distance Education*, 22(3), 41–62.
- Queenie, So, H. C. F., & Chung, J. W. Y. (2017). Effect of Collaborative Learning on Enhancement of Students ' Self-Efficacy , Social Skills and Knowledge towards Mobile Apps Development. *American Journal of Educational Research*, 5(1), 25–29. <https://doi.org/10.12691/education-5-1-4>
- Reitz, L., Sohny, A., & Lochmann, G. (2016). VR-Based Gamification of Communication Training and Oral Examination in a Second Language. *International Journal of Game-Based Learning*, 6(2), 46–61.

<https://doi.org/10.4018/IJGBL.2016040104>

- Riebe, L., Girardi, A., & Whitsed, C. (2015). A Systematic Literature Review of Teamwork Pedagogy in Higher Education. *Small Group Research*, 47(6). <https://doi.org/10.1177/1046496416665221>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior, 13th Edition*. Pearson. <https://www.pearson.com/us/higher-education/product/Robbins-Organizational-Behavior-13th-Edition/9780136007173.html>
- Rogach, O. V., Frolova, E. V., Demina, S. V., & Ryabova, T. M. (2018). Gamification Use for Government Authority Employee Training. *Management*, 39(22), 31.
- Ryan, T. P. (2013). *Sample Size Determination and Power*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118439241>
- Sanker, D. (2011). *Collaborate : The Art of We*. John Wiley & Sons.
- Santhanam, R., Liu, D., & Shen, W. C. M. (2016). Gamification of Technology-Mediated Training: Not All Competitions are The Same. *Information Systems Research*, 27(2), 453–465. <https://doi.org/10.1287/isre.2016.0630>
- Schunk, D., & Mullen, C. (2012). Self-Efficacy as an Engaged Learner. In *Handbook of Research on Student Engagement* (pp. 219–235). Springer Science. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2018-7>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). General Self-Efficacy Scale (GSE). In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs* (Pp. 35-37).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Swart, J., Mann, C., Brown, S., & Price, A. (2005). Human Resource Development. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Werbach, K. (2012). Gamification | Coursera. In *Coursera*. An online course provided by Coursera. <https://www.coursera.org/course/gamification>
- Wilson, K. A., Bedwell, W. L., Lazzara, E., Salas, E., Burke, S. C., Estock, J. L.,

- Orvis, K. L., & Conkey, C. (2009). Relationships Between Game Attributes and Learning outcomes: Review and Research Proposals. *Simulation and Gaming*, 40(2), 217–266. <https://doi.org/10.1177/1046878108321866>
- Wimmer, R. D., & Dominick, J. R. (2010). *Mass Media Research: An Introduction* (Ninth Edit). Cengage Learning.
- Wood, D. J., & Gray, B. (1991). Toward a Comprehensive Theory of Collaboration. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(2), 139–162. <https://doi.org/10.1177/0021886391272001>
- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs Report: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Zichermann, G., & Cunningham, C. (2011). *Gamification by design: Implementing game mecha-nics in web and mobile apps*. http://storage.libre.life/Gamification_by_Design.pdf
- Zichermann, G., & Linder, J. (2013). *The Gamification Revolution: How Leaders Leverage Game Mechanics to Crush the Competition* (1 (Ed.)). McGraw-Hill Education.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya Arini Hardianti Safitri MK mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul: “Pengaruh Pelatihan Gamifikasi terhadap *Self-Efficacy* Karyawan dimediasi *Soft Skills*: Studi Kasus di PT Aneka Bumi Pratama Batanghari, Jambi, Indonesia”.

Saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk tujuan ilmiah dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya. Kebenaran dan kelengkapan jawaban sangat membantu dalam melaksanakan penelitian.

Identitas Responden						
Nama :						
Usia (< 20 – 40 tahun) :						
Jenis Kelamin :						
Pendidikan Terakhir :						
Masa Kerja (Minimal 2 tahun) : tahun						
Petunjuk Pengisian						
Untuk pertanyaan berikut ini, mohon beri tanda (√) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda						
1 2 3 4 5						
Keterangan						
1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju						
Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan pelatihan gamifikasi sebagai berikut:						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5

Pelatihan Gamifikasi						
1	Pelatihan ditentukan dari usulan atau proposal karyawan.					
2	Program pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
3	Fasilitas atau sarana pelatihan sesuai dengan proposal karyawan.					
4	Pelatihan diprogram sesuai dengan keinginan karyawan.					
5	Pelatihan dapat memahami kebutuhan karyawan.					
6	Karyawan memperoleh hadiah ketika mereka mencapai target dalam pelatihan.					
Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan keterampilan komunikasi sebagai berikut:						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Keterampilan Komunikasi						
1	Keterampilan komunikasi verbal (berbicara atau berkomunikasi melalui lisan) mampu menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Keterampilan komunikasi <i>non-verbal</i> (bahasa tubuh) mampu menyelesaikan pekerjaan saya.					
3	Keterampilan komunikasi tertulis mampu menyelesaikan pekerjaan saya.					
4	Keterampilan komunikasi verbal (berbicara atau berkomunikasi melalui lisan) mampu memberikan saya umpan baik (<i>feedback</i>) dalam berkomunikasi dengan orang lain.					
5	Keterampilan komunikasi <i>non-verbal</i> (bahasa tubuh) mampu memberikan saya umpan balik (<i>feedback</i>) dalam berkomunikasi dengan orang lain.					
6	Keterampilan komunikasi tertulis mampu memberikan saya umpan balik (<i>feedback</i>) dalam berkomunikasi dengan orang lain.					
7	Keterampilan komunikasi dapat mencapai pemahaman satu sama lain.					
8	Keterampilan komunikasi dapat membantu saya dalam mencapai kesepakatan saat berkomunikasi.					

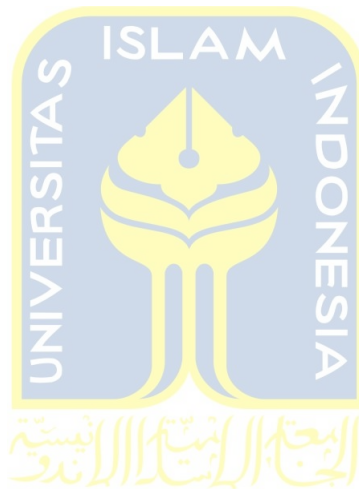
Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan keterampilan kolaborasi sebagai berikut:						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Keterampilan Kolaborasi						
1	Keterampilan kolaborasi saya dalam kelompok dapat mencapai tujuan bersama.					
2	Keterampilan kolaborasi saya dapat memotivasi anggota dalam kelompok.					
3	Keterampilan kolaborasi dapat membuat saya mudah beradaptasi dalam dinamika kelompok.					
4	Keterampilan kolaborasi saya dapat meminimalisir atau menghindari masalah yang membahayakan kelompok.					
5	Keterampilan kolaborasi saya dapat mengatasi kesalahpahaman yang ada dalam kelompok.					
6	Partisipasi atau keterlibatan saya dapat menyelesaikan masalah dalam kelompok.					
Bagaimana pendapat saudara tentang pernyataan <i>self-efficacy</i> sebagai berikut:						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<i>Self-Efficacy</i>						
1	Saya selalu bisa mengatasi masalah sulit, jika saya berusaha cukup keras.					
2	Jika ada seseorang yang menentang saya, maka saya dapat menemukan cara untuk mencapai apa yang saya inginkan.					
3	Saya mudah fokus pada tujuan sehingga dapat mencapai tujuan saya.					
4	Saya mampu menangani kejadian yang tidak terduga secara efisien.					
5	Berkat akal saya, maka saya tahu cara menangani situasi tidak terduga.					
6	Saya dapat menyelesaikan sebagian besar masalah, jika saya menanamkan upaya yang diperlukan.					
7	Saya tetap tenang saat menghadapi kesulitan dengan mengandalkan kemampuan yang saya miliki.					
8	Saat saya menghadapi masalah, biasanya saya dapat menemukan solusi.					

9	Jika saya dalam kesulitan, biasanya saya dapat memikirkan solusi.					
10	Biasanya saya dapat menangani apapun yang datang dengan kemampuan saya.					

Demikian sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia memberikan jawaban yang sejujurnya atas pernyataan tersebut.

Atas perhatian dan kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Pemayung, April 2020

.....
Responden

Lampiran 2

Tabulasi Data Mentah

Pelatihan Gamifikasi (PG)

PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5
2	3	2	2	2	3
4	3	3	3	4	4
4	5	4	4	3	4
4	4	4	3	4	5
4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5
4	4	3	3	3	4
4	3	4	3	4	5
4	4	5	3	5	5
4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4
4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4
2	2	3	2	3	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	5	3

2	2	3	2	2	2
4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	5
3	4	4	3	5	4
4	4	4	3	4	4
2	2	3	2	3	3
4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	5
4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4
2	2	2	2	3	2
4	4	4	3	5	2
4	4	4	3	5	2
3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4
3	2	3	3	5	5
4	4	2	2	4	4
4	4	2	1	5	4
3	5	3	3	5	3
3	3	3	3	3	3
5	5	3	4	4	5
3	3	3	5	3	3
4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5
3	4	3	4	4	5
2	3	2	2	2	2
4	4	3	4	4	3
3	4	3	4	4	5
5	5	4	4	3	4
4	5	5	4	5	4

4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	5	4
1	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	5	5
5	4	4	4	5	4
1	2	1	2	1	2
4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	4
3	4	4	4	4	3
4	4	2	2	4	4
4	4	4	4	5	4
3	5	3	3	5	3
3	3	3	3	3	3
5	5	3	4	4	5
3	3	3	4	3	3
4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5
1	2	1	1	1	1
2	2	2	3	2	2

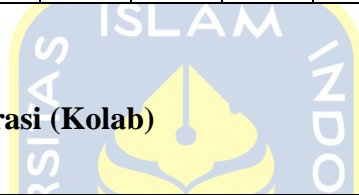
Keterampilan Komunikasi (KK)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4

4	3	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4
2	3	3	3	2	2	2	2
3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5
2	2	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
2	1	2	1	2	1	2	1
3	3	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	2	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	3	5	4
2	3	2	2	2	2	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	5	4
2	3	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	5	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5
5	3	3	4	3	4	5	5
2	3	2	2	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5

4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	4	5	3	4	5	4
2	2	3	2	2	2	3	2
4	4	5	5	4	4	5	5
4	3	4	5	3	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	2	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	5	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	4	4	3	4	5	5
2	2	3	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	2	5	4
4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	3	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5
2	1	1	1	2	1	1	2
4	5	4	5	3	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	4

4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	5	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
2	1	1	1	1	1	1	2
2	2	2	3	2	2	2	3



Keterampilan Kolaborasi (Kolab)

Kolab1	Kolab2	Kolab3	Kolab4	Kolab5	Kolab6
4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3
4	5	5	4	4	3
4	5	5	4	4	3
3	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3
5	4	3	4	4	4
4	5	3	3	3	4
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
2	1	2	1	2	1
4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4

4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	3
2	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	5
4	3	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4
5	4	4	5	4	3
5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2
4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5
4	4	3	5	4	4
2	2	2	2	3	2
4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
3	3	3	4	4	4

4	4	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3
2	3	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	4
5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	5
1	2	1	2	1	2
4	4	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	3

Self-efficacy (SE)

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	4	4	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	3	4	5	4	4	4	5
4	5	5	3	4	4	5	3	4	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	4	3	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3


4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	5	4	5	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	4	3	4	4	3	4	4	3
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	2	3	3	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	4	4	4	3	3	4	5	4
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	3	5
2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	2	2	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	5	4	5	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2



Lampiran 3


Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PT. Aneka Bumi Pratama

Jl. Raya Jambi – Muara Bulian KM. 42
Desa Kubu Kandang Kec. Pemayang
Kab. Batanghari – Jambi

Phone : 0741 - 669553 - 670908 - 670578
 671001 - 671088
Fax : 0741 - 670979
e - mail : abp2-ga@ptabp.co.id (general)
 abp2-qa@ptabp.co.id (quality)
 abp2-prsm@ptabp.co.id (personalia)



SURAT KETERANGAN

No. : 026/ABP-JMB/PR/SKT/V/2020

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Hendra Wardhana
Jabatan : Personalia


Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Arini Hardianti Safitri MK
NIM, Jurusan : 16311231, Manajemen
Instansi : Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian skripsi di PT. Aneka Bumi Pratama – Jambi yang mengambil judul “ Pengaruh Pelatihan Gamifikasi terhadap *Self-Efficacy* di mediasi Soft Skills : Survei pada PT. Aneka Bumi Pratama Batanghari , Jambi “ yang dilakukan pada tanggal 23 April – 04 Mei 2020.

Adapun isi dan hasil penelitian adalah tanggung jawab penulis dan tidak sepenuhnya representasi dari kondisi perusahaan. Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebaik – baiknya.

Batang Hari, 04 Mei 2020



P.T. ANEKA BUMI PRATAMA
M. Hendra Wardhana, S.Ip
Personalia

Lampiran 4

Dokumentasi Peneliti



Lampiran 5

Biodata Peneliti

Nama : Arini Hardianti Safitri MK
Tempat, Tanggal Lahir : Muara Bulian, 01 September 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Nomor Induk Mahasiswa : 16311231
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Bisnis dan Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat di Jogja : Karang Asem, Condong Catur RT.05 RW.12,
Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta
Alamat Asal : Jl. Gajah Mada RT.06 RW.02, Pasar Baru,
Muara Bulian, Batanghari, Jambi
Riwayat Pendidikan
1. 2003 - 2009 : SDN 13 Batanghari
2. 2009 - 2012 : SMPN 3 Batanghari
3. 2012 - 2015 : SMAN 1 Batanghari
4. 2016 - Sekarang : Universitas Islam Indonesia
E-mail : Arinisafitri.as14@gmail.com
No Handphone : +62 813 6778 0895