Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 3061-3071

Integrasi Gamifikasi dalam Manajemen Reward untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan

Puput Anggraini[1], Siti Aimah[2]
[1,2] Universtas KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi
Corresponding Author: Indra Fauzan Dzakiy, e-mail: anggrainisyad@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas integrasi gamifikasi dalam manajemen reward dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Gamifikasi diterapkan melalui elemen seperti poin, badge, leaderboard, dan tantangan berbasis reward untuk mendorong motivasi, keterlibatan, dan produktivitas tenaga kependidikan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sementara keabsahan data diperiksa menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gamifikasi dalam manajemen reward secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik, disiplin kerja, serta keterlibatan tenaga kependidikan dalam program pengembangan profesional. Selain itu, gamifikasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih apresiatif dan interaktif, sehingga meningkatkan loyalitas serta retensi tenaga kependidikan. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan wawasan bagi institusi pendidikan dalam mengembangkan strategi reward berbasis gamifikasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Gamifikasi, Manajemen Reward, Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of gamification integration in reward management in improving the performance of educational staff. Gamification is applied through elements such as points, badges, leaderboards, and reward-based challenges to encourage motivation, engagement, and productivity of educational staff. The research approach used is a qualitative approach with a case study type, where data is obtained through in-depth interviews, observations, and documentation analysis. Data analysis techniques are carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions, while the validity of the data is checked using triangulation of sources and techniques. The results of the study indicate that gamification in reward management significantly increases intrinsic motivation, work discipline, and the involvement of educational staff in professional development programs. In addition, gamification creates a more appreciative and interactive work environment, thereby increasing loyalty and retention of educational staff. The contribution of this study is to provide insight for educational institutions in developing gamification-based reward strategies to improve the performance of educational staff in a sustainable manner.

Keywords: *Gamification, Reward Management, Education Personnel*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu pendekatan inovatif yang mulai diterapkan adalah integrasi gamifikasi dalam manajemen reward (Bizzi, 2023; Cortés-Pérez et al., 2023; Polyanska, Andriiovych, Generowicz, Kulczycka, & Psyuk, 2022). Gamifikasi, yaitu penerapan elemen-elemen permainan dalam konteks non-permainan, telah terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan individu dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan dan dunia kerja. Dengan mengadopsi gamifikasi, diharapkan tenaga

kependidikan dapat lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas mereka (Kefas, Cemal Nat, & Iyiola, 2024; Miri & Macke, 2022; Saleem, Noori, & Ozdamli, 2022). Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa penerapan gamifikasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam proses pembelajaran dan kerja.

Pendidikan terjadi pergeseran pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, yaitu dengan mulai diterapkannya *gamifikasi* dalam sistem manajemen reward(Kurochkina, Lukina, Krasnov, & Kalinina, 2024; Ng & Lo, 2022a). Penerapan elemen-elemen permainan dalam konteks profesional ini mencerminkan sebuah fenomena sosial baru, di mana motivasi dan keterlibatan tenaga pendidik tidak lagi hanya ditopang oleh sistem konvensional, tetapi juga oleh pendekatan berbasis pengalaman positif dan kompetitif. Hal ini menandakan adanya transformasi nilai dan cara pandang terhadap manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, yang kini lebih menekankan pada kreativitas, inovasi, dan pemenuhan kebutuhan psikologis tenaga kerja sebagai bagian dari budaya organisasi.

Telah terjadi perubahan paradigma dalam manajemen kinerja tenaga kependidikan di lingkungan pendidikan, ditandai dengan adopsi pendekatan gamifikasi dalam sistem reward. Fenomena ini mencerminkan transformasi nilai dalam organisasi pendidikan, di mana motivasi kerja tidak lagi bergantung sepenuhnya pada metode tradisional, melainkan diarahkan pada pengalaman yang menyenangkan, kompetitif, dan inovatif(Dwivedi et al., 2023; Morawska-Jancelewicz, 2022; Wiechmann, Reichstein, Härting, Bueechl, & Pressl, 2022). Pergeseran ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan mulai mengakui pentingnya aspek psikologis, kreativitas, dan keterlibatan emosional tenaga pendidik sebagai bagian integral dari budaya kerja modern.

Literatur terdahulu menunjukkan bahwa penerapan gamifikasi dalam konteks pendidikan, terutama dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. Namun, studi yang secara spesifik meneliti integrasi gamifikasi dalam manajemen reward untuk tenaga kependidikan masih terbatas. (Adams & Du Preez, 2022; Lampropoulos, Keramopoulos, Diamantaras, & Evangelidis, 2022; Luo, 2022). Sementara itu, penerapan gamifikasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan, masih jarang dieksplorasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk memahami bagaimana gamifikasi dapat diintegrasikan dalam sistem reward guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Pendekatan ini menghadirkan keterbaruan melalui penerapan gamifikasi berbasis tantangan harian dan reward instan sebagai strategi manajemen kedisiplinan tenaga kependidikan. Berbeda dari metode tradisional yang bersifat instruktif atau sanksi, pendekatan ini memanfaatkan mekanisme motivasional berbasis pencapaian untuk mendorong perilaku disiplin. Inovasi terletak pada integrasi elemen game (seperti poin, misi, dan check-in) ke dalam sistem pengingat kerja, yang terbukti efektif

dalam meningkatkan kepatuhan terhadap jadwal, penyelesaian tugas administratif, serta kinerja secara keseluruhan melalui cara yang menyenangkan dan interaktif.

Urgensi penelitian ini memacu pada kedisiplinan tenaga kependidikan memegang peran krusial dalam kelancaran operasional dan pencapaian tujuan institusi pendidikan. Namun, metode konvensional dalam menegakkan disiplin sering kali bersifat monoton dan kurang efektif dalam membangun motivasi internal. Di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks, dibutuhkan pendekatan inovatif yang mampu mendorong perilaku disiplin secara sukarela dan berkelanjutan. Gamifikasi menawarkan solusi alternatif yang bersifat interaktif, menyenangkan, dan berbasis penghargaan, yang terbukti mampu meningkatkan keterlibatan serta kepatuhan terhadap jadwal dan tugas administratif. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menjawab kebutuhan akan strategi manajemen kedisiplinan yang lebih adaptif, efektif, dan relevan dengan dinamika kerja masa kini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji efektivitas integrasi gamifikasi dalam manajemen reward terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi integrasi gamifikasi dalam manajemen reward guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyyah Al Amiriyyah sebagai unit analisis atau objek material. Lokasi ini dipilih karena telah mulai menerapkan pendekatan berbasis digital dalam pengelolaan SDM, termasuk dalam sistem reward. Penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam bagaimana elemen-elemen gamifikasi seperti poin, badge, leaderboard, dan tantangan harian digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Fokus utama ditujukan pada pengalaman dan persepsi tenaga kependidikan terhadap sistem ini, serta perubahan perilaku kerja setelah implementasi gamifikasi. Dengan pengamatan langsung dan interaksi dengan pelaku utama di lingkungan madrasah, peneliti memperoleh gambaran utuh tentang efektivitas penerapan reward berbasis gamifikasi dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Studi kasus dipilih untuk mendalami konteks spesifik dan fenomena aktual dalam satu institusi, yaitu Madrasah Aliyyah Al Amiriyyah. Pendekatan ini memudahkan peneliti menggali pengalaman individual dan kolektif para informan terkait perubahan yang terjadi akibat sistem reward berbasis gamifikasi. Penelitian ini berorientasi pada pemahaman menyeluruh dan bukan pengukuran kuantitatif, sehingga sangat sesuai untuk mengidentifikasi dinamika, motivasi, serta respons emosional para tenaga kependidikan(Capone & Lepore, 2022; Chiu, 2023; Huang & Lajoie, 2023). Studi kasus ini melibatkan observasi terhadap rutinitas kerja, pelatihan, serta interaksi sosial yang dipengaruhi oleh elemen gamifikasi. Peneliti juga melakukan pencatatan terhadap perubahan kinerja atau keterlibatan guru dan staf sebagai dampak dari penerapan sistem baru ini.

Informan penelitian ini terdiri dari empat kelompok informan utama, yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, Guru, dan Murid. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan pertimbangan bahwa mereka merupakan pihak yang terlibat langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, atau penerimaan dampak dari manajemen reward berbasis gamifikasi(Luostarinen, 2024; Unkelos-Shpigel, 2023; Zainuddin, Chu, & Othman, 2024). Keberagaman peran dari para informan memberikan pandangan dari berbagai sudut, baik sebagai pengambil kebijakan, pelaksana, maupun penerima manfaat. Setiap informan diberi kode untuk menjaga kerahasiaan data, seperti KS untuk Kepala Sekolah, WK untuk Waka Kurikulum, GR untuk Guru, dan MR untuk Murid. Data dari informan dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti menggali narasi dan pengalaman secara fleksibel. Berikut adalah tabel yang memuat kriteria informan yang terlibat dalam penelitian ini, terdiri dari 25 orang dengan berbagai latar belakang, seperti Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Guru dan murid.

Tabel . 1 Informan Penelitian

No	Kriteria Informan	Jenis Kelamin (L/P)	Jumlah	Kode Informan
1	Kepala Sekolah	L	1	KS
2	Waka Kurikulum	P	1	WK
3	Guru	L/P (campuran)	3	GR1, GR2, GR3
4	Murid	L/P (campuran)	3	MR1, MR2, MR3
5	Guru tambahan	L/P (campuran)	10	GR4 – GR13
6	Murid tambahan	L/P (campuran)	7	MR4 – MR10
	Total	–	25	

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam dengan cooding informan, observasi langsung, dan dokumentasi institusi. Observasi dilakukan selama periode tertentu untuk menangkap rutinitas, antusiasme, dan perubahan perilaku tenaga kependidikan saat sistem reward gamifikasi diterapkan. Wawancara mendalam bertujuan menggali perspektif pribadi dan motivasi di balik perubahan kinerja. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk menelaah data sekunder, seperti laporan pelatihan, grafik kehadiran, sistem penilaian internal, dan perangkat lunak atau media digital yang digunakan dalam proses gamifikasi. Proses ini dilakukan secara sistematis agar data yang diperoleh memiliki kedalaman dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Data yang sudah diringkas kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan tabel tematik untuk memudahkan pembacaan pola dan hubungan antar kategori. Setelah itu dilakukan verifikasi data melalui

proses refleksi dan diskusi ulang atas temuan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis isi, untuk memahami makna dari narasi informan; analisis wacana, untuk menelusuri struktur bahasa dan makna tersembunyi dalam penyampaian mereka; serta analisis interpretasi, yang menempatkan makna dalam konteks sosial dan kultural madrasah. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan secara utuh dampak integrasi gamifikasi terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gamifikasi untuk Motivasi Intrinsik

Gamifikasi dalam manajemen reward terbukti meningkatkan motivasi intrinsik tenaga kependidikan dengan elemen seperti poin, badge, dan leaderboard, sehingga mereka lebih bersemangat bekerja tanpa hanya bergantung pada insentif finansial. Elemen gamifikasi memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk berkembang sesuai dengan ritme mereka sendiri, meningkatkan perasaan memiliki kendali atas perkembangan karier mereka (Flores-Aguilar, Prat-Grau, Fernández-Gavira, & Muñoz-Llerena, 2023; Grabner-Hagen & Kingsley, 2023; Wang, Hsu, & Fang, 2022). Program pelatihan tenaga kependidikan yang menerapkan gamifikasi dalam sistem reward menunjukkan peningkatan motivasi, di mana staf lebih aktif berpartisipasi dalam program pengembangan profesional dibandingkan metode konvensional. Gamifikasi dalam manajemen reward efektif meningkatkan motivasi intrinsik tenaga kependidikan dengan memberikan tantangan yang menarik, rasa pencapaian, dan kendali atas perkembangan karier, sehingga mereka lebih bersemangat bekerja dan aktif dalam pengembangan profesional tanpa hanya bergantung pada insentif finansial.

"Penerapan sistem poin, badge, dan leaderboard kami rancang bukan hanya untuk memberi penghargaan, tetapi agar guru merasa bangga dengan pencapaian mereka. Saya melihat sendiri semangat guru meningkat karena mereka merasa dihargai dan memiliki capaian yang jelas, bukan hanya tugas administratif biasa." (KS)

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, guru, dan murid, dapat disimpulkan bahwa penerapan elemen-elemen gamifikasi dalam manajemen reward terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik tenaga kependidikan secara signifikan. Guru tidak hanya merasa dihargai melalui sistem poin, badge, dan leaderboard, tetapi juga merasakan pencapaian personal yang bermakna(Malik, Pradhan, & Rup, 2024; Miao, Ahmed, Ahsan, & Qamar, 2024; Paul, 2023). Motivasi mereka untuk mengembangkan diri, mengikuti pelatihan, dan meningkatkan kinerja muncul dari dalam, bukan sekadar karena insentif eksternal. Program gamifikasi juga mendorong terciptanya suasana kerja yang kompetitif secara sehat dan mendorong guru untuk lebih kreatif dan aktif dalam pembelajaran. Sementara itu, murid pun merasakan dampak positif dari meningkatnya semangat dan interaksi guru di kelas. Dengan demikian,

sistem reward berbasis gamifikasi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga membangun rasa kepemilikan, semangat belajar berkelanjutan, dan keterlibatan emosional dalam tugas-tugas profesional tenaga kependidikan.

Peningkatan Loyalitas dan Retensi SDM

Sistem gamifikasi yang memberikan penghargaan atas pencapaian dan loyalitas jangka panjang terbukti meningkatkan retensi tenaga kependidikan dibandingkan sistem reward tradisional. Gamifikasi dalam manajemen reward memungkinkan tenaga kependidikan untuk melihat progres karier mereka secara jelas, melalui level, tantangan, dan pencapaian yang terstruktur, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk bertahan dan berkembang (Jayalath & Esichaikul, 2022, 2022; Torresan & Hinterhuber, 2023). Organisasi yang menerapkan reward berbasis pencapaian dan gamifikasi memiliki tingkat keterikatan karyawan yang lebih tinggi, yang berkontribusi langsung pada loyalitas dan retensi SDM. Gamifikasi dalam manajemen reward terbukti lebih efektif dibandingkan sistem tradisional dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga kependidikan dengan memberikan penghargaan atas pencapaian jangka panjang, memperjelas progres karier, serta membangun keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi (Gandrita, 2023; Gelencsér, Kőmüves, Hollósy-Vadász, & Szabó-Szentgróti, 2024; Ribeiro e Silva & Carneiro Pinto, 2025).

Tabel. 2 Meningkatkan loyalitas dan Retensi SDM

No	Deskripsi Mentoring	Hasil
1	Penghargaan atas Pencapaian dan Loyalitas Jangka Panjang Sistem gamifikasi memberikan reward atas pencapaian dan loyalitas jangka panjang, berbeda dengan sistem reward tradisional yang lebih bersifat sementara.	Meningkatkan Retensi Tenaga Kependidikan Tenaga kependidikan lebih termotivasi untuk bertahan dalam jangka panjang karena merasa dihargai secara berkelanjutan.
2	Visualisasi Progres Karier yang Jelas Gamifikasi memungkinkan tenaga kependidikan melihat perkembangan karier melalui level, tantangan, dan pencapaian yang terstruktur.	Motivasi untuk Berkembang Tenaga kependidikan lebih bersemangat mengembangkan diri dan mencapai target karier yang jelas, sehingga meningkatkan loyalitas.
3	Reward Berbasis Pencapaian dan Gamifikasi Organisasi yang menerapkan reward berbasis pencapaian melalui gamifikasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih interaktif dan apresiatif.	Tingkat Keterikatan Karyawan Lebih Tinggi Karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, yang berdampak langsung pada loyalitas dan retensi.

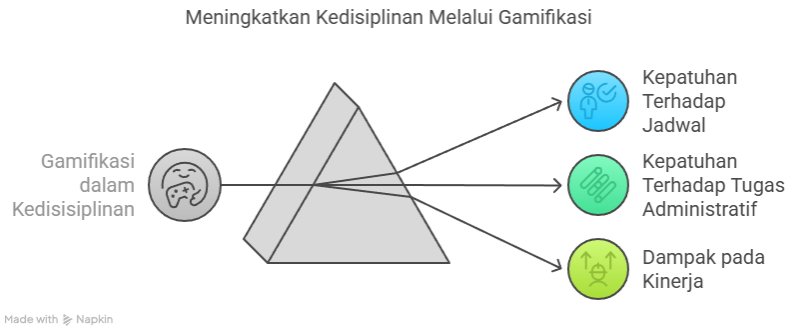
No	Deskripsi Mentoring	Hasil
	Efektivitas Lebih Tinggi dibandingkan Sistem Tradisional	Peningkatan Loyalitas dan Retensi SDM
4	Gamifikasi terbukti lebih efektif dibandingkan sistem reward tradisional dalam membangun keterikatan dan loyalitas.	Penghargaan atas pencapaian jangka panjang dan keterikatan yang lebih kuat membuat tenaga kependidikan lebih betah dan produktif.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa gamifikasi dalam manajemen reward secara signifikan meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga kependidikan dibandingkan dengan sistem reward tradisional. Dengan memberikan penghargaan atas pencapaian dan loyalitas jangka panjang, tenaga kependidikan merasa lebih dihargai secara berkelanjutan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bertahan di organisasi. Selain itu, visualisasi progres karier yang jelas melalui level, tantangan, dan pencapaian terstruktur mendorong tenaga kependidikan untuk mengembangkan diri dan mencapai target karier yang spesifik, sehingga meningkatkan loyalitas mereka (Ghani et al., 2022; Iqbal, Bureš, Zanker, Abdullah, & Tootell, 2023; Loo et al., 2024). Organisasi yang menerapkan reward berbasis pencapaian melalui gamifikasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih interaktif dan apresiatif, yang secara langsung berdampak pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Secara keseluruhan, gamifikasi terbukti lebih efektif dalam membangun keterikatan dan loyalitas dibandingkan sistem reward tradisional, sehingga tenaga kependidikan merasa lebih betah dan produktif dalam jangka Panjang.

Efektivitas Gamifikasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Gamifikasi dengan sistem pengingat berbasis tantangan harian dan reward instan terbukti meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas dan mematuhi peraturan kerja. Gamifikasi memungkinkan penerapan pengingat berbasis tantangan, seperti check-in harian, misi penyelesaian tugas, atau alarm berbasis poin, yang membuat tenaga kependidikan lebih disiplin dalam menjalankan tugas. penggunaan gamifikasi dalam manajemen tenaga kependidikan meningkatkan kepatuhan terhadap jadwal dan tugas administratif, karena adanya insentif berbasis pencapaian (Justin MA & Joy, 2024; Ng & Lo, 2022b; Nivedhitha, Giri, & Pasricha, 2025). Gamifikasi dengan sistem tantangan harian dan reward instan terbukti meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan dengan mendorong kepatuhan terhadap jadwal, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja melalui me

Gambar. 1 Aktifitas Gamifika dalam Meningkatkan Disiplin Kerja



Gambar tersebut menggambarkan bahwa penerapan gamifikasi dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan memiliki dampak positif yang signifikan. Melalui pendekatan berbasis tantangan dan reward, gamifikasi mampu mendorong kepatuhan terhadap jadwal, menyelesaikan tugas administratif secara konsisten, dan memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja(Dejonckheere et al., 2024; Markelius et al., 2024; Wong, Tan, & Bastrygina, 2025). Representasi visual ini menunjukkan bahwa gamifikasi bukan hanya alat hiburan, tetapi juga strategi manajerial yang efektif dalam membentuk perilaku disiplin yang berkelanjutan. Elemen-elemen seperti poin, misi, dan sistem penghargaan dalam gamifikasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih interaktif dan memotivasi, menjadikannya pendekatan yang relevan di era kerja modern.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi gamifikasi dalam manajemen reward secara signifikan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Gamifikasi yang diterapkan melalui elemen seperti poin, badge, leaderboard, tantangan harian, dan reward instan terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik tenaga kependidikan. Mereka menjadi lebih bersemangat menyelesaikan tugas dengan rasa pencapaian yang bermakna, bukan semata-mata karena insentif finansial. Selain itu, visualisasi progres karier yang jelas melalui level dan pencapaian terstruktur membantu tenaga kependidikan melihat perkembangan diri mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk terus berkembang. Gamifikasi juga menciptakan kompetisi sehat dan kolaborasi yang efektif melalui tantangan tim dan leaderboard, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan sinergi dalam pekerjaan. Lebih jauh, reward berbasis gamifikasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih interaktif dan apresiatif, sehingga tenaga kependidikan merasa dihargai dan lebih loyal terhadap organisasi. Secara keseluruhan, integrasi gamifikasi terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan menciptakan motivasi yang berkelanjutan, keterlibatan yang lebih tinggi, dan produktivitas yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, S. P., & Du Preez, R. (2022). Supporting student engagement through the gamification of learning activities: A design-based research approach. *Technology, Knowledge and Learning*, 1–20.

Bizzi, L. (2023). Why to gamify performance management? Consequences of user engagement in gamification. *Information & Management*, *60*(3), 103762.

Capone, R., & Lepore, M. (2022). From distance learning to integrated digital learning: A fuzzy cognitive analysis focused on engagement, motivation, and participation during COVID-19 pandemic. *Technology, Knowledge and Learning*, *27*(4), 1259–1289.

Chiu, T. K. F. (2023). Student engagement in K-12 online learning amid COVID-19: A qualitative approach from a self-determination theory perspective. *Interactive Learning Environments*, *31*(6), 3326–3339.

Cortés-Pérez, I., Zagalaz-Anula, N., López-Ruiz, M. del C., Díaz-Fernández, Á., Obrero-Gaitán, E., & Osuna-Pérez, M. C. (2023). Study based on gamification of tests through Kahoot!™ and reward game cards as an innovative tool in physiotherapy students: A preliminary study. In *Healthcare* (Vol. 11, p. 578). MDPI.

Dejonckheere, E., Verdonck, S., Andries, J., Röhrig, N., Piot, M., Kilani, G., & Mestdagh, M. (2024). Real-time incentivizing survey completion with game-based rewards in experience sampling research may increase data quantity, but reduces data quality. *Computers in Human Behavior*, *160*, 108360.

Dwivedi, Y. K., Kshetri, N., Hughes, L., Slade, E. L., Jeyaraj, A., Kar, A. K., … Ahuja, M. (2023). Opinion Paper:"So what if ChatGPT wrote it?" Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, *71*, 102642.

Flores-Aguilar, G., Prat-Grau, M., Fernández-Gavira, J., & Muñoz-Llerena, A. (2023). "I Learned More Because I Became More Involved": Teacher's and Students' Voice on Gamification in Physical Education Teacher Education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(4), 3038.

Gandrita, D. M. (2023). Improving strategic planning: The crucial role of enhancing relationships between management levels. *Administrative Sciences*, *13*(10), 211.

Gelencsér, M., Kőmüves, Z. S., Hollósy-Vadász, G., & Szabó-Szentgróti, G. (2024). Modelling employee retention in small and medium-sized enterprises and large enterprises in a dynamically changing business environment. *International Journal of Organizational Analysis*.

Ghani, B., Zada, M., Memon, K. R., Ullah, R., Khattak, A., Han, H., … Araya-Castillo, L. (2022). Challenges and strategies for employee retention in the hospitality industry: A review. *Sustainability*, *14*(5), 2885.

Grabner-Hagen, M. M., & Kingsley, T. (2023). From badges to boss challenges: Gamification through need-supporting scaffolded design to instruct and motivate elementary learners. *Computers and Education Open*, *4*, 100131.

Huang, X., & Lajoie, S. P. (2023). Social emotional interaction in collaborative learning: Why it matters and how can we measure it? *Social Sciences & Humanities Open*, *7*(1), 100447.

Iqbal, S., Bureš, V., Zanker, M., Abdullah, M., & Tootell, B. (2023). A system dynamics perspective on workplace spirituality and employee behavior. *Administrative Sciences*, *14*(1), 7.

Jayalath, J., & Esichaikul, V. (2022). Gamification to enhance motivation and engagement in blended eLearning for technical and vocational education and training. *Technology, Knowledge and Learning*, *27*(1), 91–118.

Justin MA, E., & Joy, M. M. (2024). Gamification, intrinsic motivation, and task performance of employees: the moderating role of goal difficulty. *Behaviour & Information Technology*, *43*(16), 3993–4015.

Kefas, H. I., Cemal Nat, M., & Iyiola, K. (2024). Satisfaction with human resource practices, job dedication and job performance: the role of incentive gamification. *Kybernetes*.

Kurochkina, A. A., Lukina, O. V, Krasnov, S. V, & Kalinina, A. S. (2024). Improving the Efficiency of Using LMS Moodle in the Educational Process by Implementing Gamification Technologies. In *Understanding the Digital Transformation of Socio-Economic-Technological Systems: Dedicated to the 120th Anniversary of Economic Education at Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University* (pp. 419–435). Springer.

Lampropoulos, G., Keramopoulos, E., Diamantaras, K., & Evangelidis, G. (2022). Augmented reality and gamification in education: A systematic literature review of research, applications, and empirical studies. *Applied Sciences*, *12*(13), 6809.

Loo, S. H., Wider, W., Lajuma, S., Jiang, L., Kenikasahmanworakhun, P., Tanucan, J. C. M., & Ahmad Khadri, M. W. A. (2024). Key factors affecting employee job satisfaction in Malaysian manufacturing firms post COVID-19 pandemic: a Delphi study. *Cogent Business & Management*, *11*(1), 2380809.

Luo, Z. (2022). Gamification for educational purposes: What are the factors contributing to varied effectiveness? *Education and Information Technologies*, *27*(1), 891–915.

Luostarinen, N. (2024). Innovating Dietary Treatment Management Solutions: Case Nutrilyser App.

Malik, G., Pradhan, D., & Rup, B. K. (2024). Gamification and customer brand engagement: a review and future research agendas. *Marketing Intelligence & Planning*, *ahead-of-p*(ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/MIP-12-2023-0659

Markelius, A., Sjöberg, S., Bergström, M., Ravandi, B. S., Vivas, A. B., Khan, I., & Lowe, R. (2024). Differential outcomes training of visuospatial memory: a gamified approach using a socially assistive robot. *International Journal of Social Robotics*, *16*(2), 363–384.

Miao, M., Ahmed, M., Ahsan, N., & Qamar, B. (2024). Intention to use technology for micro-credential programs: evidence from technology acceptance and self-determination model. *International Journal of Educational Management*, *38*(4), 948–977. https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2023-0066

Miri, D. H., & Macke, J. (2022). Gamification, motivation, and engagement at work: a qualitative multiple case study. *European Business Review*, *34*(2), 263–276.

Morawska-Jancelewicz, J. (2022). The role of universities in social innovation within quadruple/quintuple helix model: Practical implications from polish experience. *Journal of the Knowledge Economy*, *13*(3), 2230–2271.

Ng, L.-K., & Lo, C.-K. (2022a). Flipped classroom and gamification approach: Its impact on performance and academic commitment on sustainable learning in education. *Sustainability*, *14*(9), 5428.

Ng, L.-K., & Lo, C.-K. (2022b). Online flipped and gamification classroom: Risks and opportunities for the academic achievement of adult sustainable learning during COVID-19 pandemic. *Sustainability*, *14*(19), 12396.

Nivedhitha, K. S., Giri, G., & Pasricha, P. (2025). Gamification as a panacea to workplace cyberloafing: an application of self-determination and social bonding theories. *Internet Research*, *35*(2), 798–840.

Paul, S. (2023). A survey of technologies supporting design of a multimodal interactive robot for military communication. *Journal of Defense Analytics and Logistics*, *7*(2), 156–193. https://doi.org/10.1108/JDAL-11-2022-0010

Polyanska, A., Andriiovych, M., Generowicz, N., Kulczycka, J., & Psyuk, V. (2022). Gamification as an improvement tool for HR management in the energy industry—a case study of the Ukrainian market. *Energies*, *15*(4), 1344.

Ribeiro e Silva, M., & Carneiro Pinto, J. (2025). Game on! Antecedents and consequents of gamification in the workplace. *Journal of Workplace Learning*, *37*(2), 153–170.

Saleem, A. N., Noori, N. M., & Ozdamli, F. (2022). Gamification applications in E-learning: A literature review. *Technology, Knowledge and Learning*, *27*(1), 139–159.

Torresan, S., & Hinterhuber, A. (2023). Continuous learning at work: the power of gamification. *Management Decision*, *61*(13), 386–412.

Unkelos-Shpigel, N. (2023). Go with the Flow, Get to the Point: Leveraging Motivational Theories for Designing Gamification for Collaborative Requirements Engineering. University of Haifa (Israel).

Wang, Y.-F., Hsu, Y.-F., & Fang, K. (2022). The key elements of gamification in corporate training–The Delphi method. *Entertainment Computing*, *40*, 100463.

Wiechmann, D. M., Reichstein, C., Härting, R.-C., Bueechl, J., & Pressl, M. (2022). Agile management to secure competitiveness in times of digital transformation in medium-sized businesses. *Procedia Computer Science*, *207*, 2353–2363.

Wong, B. K. M., Tan, C. I., & Bastrygina, T. (2025). Advancing healthcare digitalization through games and gamification in the Asia. In *Digital Healthcare, Digital Transformation and Citizen Empowerment in Asia-Pacific and Europe for a Healthier Society* (pp. 73–97). Elsevier.

Zainuddin, Z., Chu, S. K. W., & Othman, J. (2024). The evaluation of gamification implementation for adult learners: A scale development study based on andragogical principles. *Education and Information Technologies*, *29*(14), 18591–18620.