# PENGARUH GAME DYNAMICS, ENJOYMENT, WORK ENGAGEMENT TERHADAP PERFORMANCE DRIVER GOJEK SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



**Disusun Oleh:** 

Nama Lengkap RM. Rasyid Bima R
NIM Lengkap 211930914

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
SEPTEMBER 2022

#### **LEMBAR PENGESAHAN**

#### **TUGAS AKHIR**

### PENGARUH GAME DYNAMICS, ENJOYMENT, WORK ENGAGEMENT TERHADAP PERFORMANCE DRIVER GOJEK

Dipersiapkan dan disusun oleh:

#### RADEN MAS RASYID BIMA RABBANI

Nomor Induk Mahasiswa: 211930914

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 16 Januari 2023 dan dinyatakan telal memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Penguji

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Miswanto Dr., M.Si.

Yogyakarta, 16 Januari 2023 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua

sma Prajogo, Dr., M.B.A.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dinamika permainan, kesenangan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja driver Gojek. Penelitian ini menggunakan convenience sampling dalam metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang memperoleh data sebanyak 219 responden. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa dinamika permainan mempengaruhi kesenangan, kesenangan berpengaruh dengan keterlibatan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi manajer sumber daya manusia, terutama bagi perusahaan Gojek. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, maka keterliba<mark>tan kerja harus ditingkatkan dan supaya keterlibatan kerja meningkat</mark> maka kesenangan harus ditingkatkan. Dalam penelitian ini ditunjukan bahwa dinamika permainan berpengaruh positif dengan kesenangan driver Gojek, kesenangan berpengaruh positif dengan keterlibatan kerja driver Gojek, dan keterlibatan kerja berpengaruh positf dengan kinerja driver gojek. Alat uji hipotesis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) PLS Kata kunci: dinamika permainan; kesenangan; keterlibatan kerja; kinerja

ii

**ABSTRACT** 

This study aims to analyze the relationship between game dynamics, enjoyment

and work engagement on Gojek driver performance. This study uses

convenience sampling in the data collection method using a questionnaire that

obtained data from 219 respondents. The results of this study indicate that the

game dynamics affect enjoyment, enjoyment affects work engagement and work

engagement affects the performance of Gojek drivers. The results of this study

can be used as a reference for human resource managers, especially for Gojek

companies. To be able to improve high performance the work engagement must

be increased and for work engagement to be high, enjoyment must be increased.

In this study it was shown that game dynamics had a positive effect on the

enjoyment of Gojek drivers, enjoyment had a positive effect on the work

engagement of Gojek drivers, and work engagement had a positive effect on the

performance of Gojek drivers. Hypothesis testing tools using Structural

Equation Modeling (SEM) PLS method.

*Keywords: game dynamics; enjoyment; work engagement; performance* 

iii

#### **PENDAHULUAN**

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun barang, dalam menjalankan aktivitasnya, memiliki satu tujuan yang sama yaitu bertumbuh dan meningkatkan keuntungan. Salah satu penentu utama pertumbuhan perusahaan tersebut adalah kinerja sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan menciptakan berbagai organisasi, dengan adanya organisasi ini karyawan diharapkan merasa lebih terlibat dengan perusahaan.

Menurut Lamborn et al., (1992) keterlibatan didefinisikan sebagai investasi psikologis dan yang mengarah pada karakteristik pembelajaran, pemahaman, pengetahuan, keterampilan, atau kerajinan yang akan ditampilkan. Menurut González-Romá et al., (2006) menyebutkan indikator-indikator work engagement yaitu: keterlibatan kerja membawa dampak positif seperti rasa kepuasan, memberikan semangat, dedikasi, dan daya serap. Hal ini menyebabkan karyawan termotivasi sehingga kinerja karyawan dan perusahaan meningkat.

Untuk meningkatkan *Work engagement* sebaiknya manajer memastikan apakah karyawan sudah menyukai pekerjaannya. Definisi *Enjoyment* atau kesenangan menurut Venkatesh, (2000) adalah rasa sejauh mana suatu kegiatan dilakukan untuk memberikan kesenangan yang terlepas dari konsekuensi. Dengan meningkatnya kesenangan karyawan bisa menikmati pekerjaannya sehingga karyawan merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu sebaiknya sistem kerja yang diterapkan mampu menantang karyawan untuk bekerja lebih proaktif.

Supaya sistem kerja perusahaan tidak monoton, perusahaan bisa menerapkan berbagai cara, salah satunya yaitu dengan menerapkan gamification. Gamification adalah penerapan mekanisme game atau permainan ke lingkungan kerja. Contoh penerapan gamifcation dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan dua sistem, yaitu sistem rating dan sistem leaderboard. Dalam sistem rating, tiap karyawan dapat meningkatkan rating-nya setelah menyelesaikan order-an. Tiap rating ini mempunyai benefit dan drawback masing-masing sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Dalam sistem leaderboard dapat digunakan karyawan untuk melihat kinerja orang lain, sehingga dapat mendorong persaingan dan memotivasi kinerja antar karyawan. Dengan diterapkannya penerapan gamification perusahaan bisa memberikan feedback langsung kepada karyawan sehingga karyawan bisa mengetahui seberapa baik mereka sudah melakukan pekerjaannya. Dengan diterapkannya sistem kerja tersebut karyawan akan berupaya secara berkelanjutan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja perusahaan juga meningkat.

Gamification memudahkan pekerja untuk mendapatkan feedback kinerja mereka dibandingkan dengan yang lain dan apakah mereka perlu melakukan perbaikan kinerja. Dengan mudahnya pemberian feedback untuk tiap pekerjaan, karyawan bisa segera memperbaiki kinerja mereka. Dengan perbaikan ini karyawan akan memaksimalkan usaha mereka dalam pekerjaannya sehingga kinerja perusahaanpun meningkat. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik pengujian dan analisis pengaruh saling mempengaruhinya antara game dynamic, enjoyment, work engagement, terhadap kinerja driver Gojek.

#### TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### Gamification

Menurut Zicherman & Cunningham dalam Dale, (2014) dalam Wicaksono, (2020) gamification adalah sistem kerja yang menggunakan misi, target harian, bonus, rating, dan kinerja merupakan sistem kerja seperti layaknya bermain game, yaitu penggunaan cara berpikir game dan mekanik game untuk memperkuat hubungan dengan pengguna dan menyelesaikan masalah.

### Game Dynamics

Menurut Suh et al., (2015) *game dynamics* mengacu pada perilaku antar pemain. Bergantung pada *game dynamics*, respon yang tiap pemain berbeda-beda, seperti meningkatnya ketegangan, kesenangan, frustrasi, atau relaksasi.

#### Enjoyment

Menurut Raney & Bryant, (2002) dan Miron, 2003; Tamborini, (2003) dalam Tamborini et al., (2010) *Enjoyment* atau kesenangan adalah kombinasi kognisi dan pengaruh, atau beberapa reaksi positif lain yang tidak ditentukan terhadap suatu hal.

### Engagement

Menurut Aon Hewitt (2015) dalam Bedarkar & Pandita, (2014) *engagement* adalah keadaan psikis dan hasil perilaku yang memandu untuk memperoleh kinerja yang lebih baik.

### **Performance**

Menurut Motowidlo dan Van Scotter (1994) dalam penelitian Gerdenitsch et al., (2020) kinerja adalah hasil dan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### Pengaruh game dynamics terhadap enjoyment

Game dynamics adalah salah satu cara untuk membuat pekerjaan lebih menyenangkan Schonfeld, (2010); Suh et al., (2015); Bunchball, (2014); Neeli, (2012) dalam Riatmaja et al., (2021). Dengan diterapkannya sistem kerja berbasis gamifikasi karyawan bisa menambah cara bagaimana pekerjaan bisa diselesaikan, dengan adanya sistem kerja yang bervariasi karyawan tidak akan bosan dengan sistem kerja yang monoton.

H1: game dynamics berpengaruh positif dengan enjoyment.

### Pengaruh enjoyment terhadap engagement

Penggunaan *leaderboard*, dan *rating* memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk berkompetisi dengan peserta lainnya. Deterding (2015) dalam penelitian Riatmaja et al., (2021) menyatakan bahwa penggunaan atau implementasi elemen permainan, seperti poin, level, dan papan peringkat, cocok dalam konteks tertentu. Terdapat pengaruh antara *game dynamics* terhadap motivasi karena memiliki beberapa indikator, seperti sistem penilaian kinerja yang terintegrasi, penerapan poin berbasis kinerja, status karyawan yang baik, kinerja berbasis output, dan kepemilikan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, karyawan termotivasi untuk menciptakan suasana kerja yang

menyenangkan menggunakan pengaplikasian *game dynamics*, dengan meningkatnya motivasi karyawan merasa lebih terikat dan lebih gigih dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja perusahaan-pun juga meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H2: enjoyment berpengaruh positif dengan engagement.

#### Pengaruh engagement terhadap performance

Menurut Schaufeli & Bakker, (2004); Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, (2002) dalam penelitian Patrick & Mukherjee, (2018) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang terdiri dari karakteristik seperti semangat, penyerapan dan dedikasi. Dalam penelitian tersebut Schaufeli & Bakker, (2004) juga menyebutkan work engagement adalah kebalikan dari burnout di tempat kerja. Menurut Luthans & Youssef, (2007) dalam Tian et al., (2019) mengatakan bahwa karyawan dengan keinginan yang tinggi akan termotivasi untuk mengejar tujuan mereka dan percaya bahwa mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, ini memicu keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, sesuai dengan penelitian Gruman and Saks (2011) yang menunjukkan bahwa cara terbaik untuk mencapai kinerja kerja yang sangat baik adalah dengan mendorong dan mengelola keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami engagement tinggi cenderung memiliki emosi positif dalam pekerjaannya. Dalam penelitian tersebut menurut teori to broaden-and-build Fredrickson, (2001), emosi positif, seperti kebahagiaan dan kegembiraan, memperluas pemikiran dan tindakan sesaat individu, sehingga meningkatkan

pemikiran kreatif dan pemecahan masalah. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

H3: engagement berpengaruh positif dengan performance.



#### METODE PENELITIAN

#### **Unit Analisis**

Unit analisis yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah *driver* Gojek. *Driver* Gojek yang penulis gunakan sebagai unit analisis adalah *driver* yang masih beroperasional di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang penulis gunakan adalah *driver* Gojek yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### Sampel

Metode yang digunakan penulis untuk pengambilan sampel adalah *convenience* sampling. convenience sampling digunakan ketika seorang peneliti memilih sampelnya hanya dengan memasukkan orang-orang yang tersedia atau dapat dengan mudah direkrut untuk berpartisipasi dalam penelitian Firmansyah, (2022). Berdasarkan penjelasan tersebut penulis akan mengambil sampel dari populasi driver Gojek yang beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### Uji validitas

Menurut Darma, (2021) uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun telah dapat mengukur apa yang perlu diukur

Untuk menguji kevaliditasan suatu data dapat dilihat melalui *Coefficient Correlation pearson* pada aplikasi SPSS. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi hubungan korelasi. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan korelasi.

#### Uji reliabilitas

Menurut Sugiono et al., (2020) reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk menguji reliabilitas suatu data dapat dilihat dari hasil *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Apabila nilai *Cronbach Alpha* dibawah 0,6 maka data tersebut tidak reliabel.

#### Pengujian Hipotesis

Menurut Sutopo & Slamet, (2017) pengujian hipotesis merupakan suatu proses melakukan perbandingan antara nilai sampel (berasal dari data penelitian) dengan nilai hipotesis pada data populasi .Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Model penelitian yang penulis gunakan adalah model persamaan struktural menggunakan aplikasi WarpPLS.

#### HASIL PENELITIAN

### **Data Demografi Responden**

Berdasarkan 219 responden yang diperoleh selanjutnya dilakukan analisis data demografi responden. Tujuannya untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik demografi dari *driver* Gojek yang menjadi responden penelitian. Data demografi yang disajikan berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut disajikan mengenai data demografi responden penelitian ini:

Tabel 4.1
Data Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%)     |
|---------------|--------|--------------------|
| Laki-Laki     | 211    | <mark>9</mark> 6,3 |
| Perempuan     | 8      | 3,7                |
| Total         | 219    | 100                |

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25.0

Tabel 4.2
Data Demografi Responden Berdasarkan Usia

| Usia          | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| 18 – 23 tahun | 109    | 49,8           |
| 24 – 29 tahun | 69     | 31,5           |
| > 30 tahun    | 41     | 18,7           |
| Total         | 219    | 100            |

Tabel 4.3
Data Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Jenjang Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------------|--------|----------------|
| SMA                | 29     | 13,2           |
| Diploma            | 28     | 12,8           |
| Sarjana            | 162    | 74,0           |
| Total              | 219    | 100            |

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25.0

Merujuk pada hasil data demografi responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diperoleh hasil bahwa mayoritas yang menjadi responden menempuh pendidikan sampai jenjang Sarjana dengan jumlah 162 responden atau 74,0%. Responden yang menempuh pendidikan hingga SMA pada penelitian ini berjumlah 29 responden atau 13,2%. Responden yang menempuh pendidikan hingga Diploma pada penelitian ini berjumlah 28 responden atau 12,8%.

Tabel 4.4
Data Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja  | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------|--------|----------------|
| < 1 tahun   | 61     | 17,9           |
| 1 – 5 tahun | 85     | 28,8           |
| > 5 tahun   | 73     | 33,3           |
| Total       | 219    | 100            |

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang digunakan untuk menguji kesahihan atau kevalidan instrumen (kuesioner) yang digunakan. Pada penelitian ini uji validitas digunakan untuk menguji apakah item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel game dynamics, enjoyment, work engagement, dan performance dapat secara akurat mengukur masing-masing variabel tersebut. Instrumen dikatakan valid jika nilai factor loading lebih besar dari 0,5. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 4.5 **H**asil Uji Validitas Variabel Game Dy<mark>nam</mark>ics

| Kode | Pernyataan   | Factor<br>Loading | Status         |
|------|--|-------------------|----------------|
| GD1  | Saya akan mendapatkan poin sebagai hadiah untuk pekerjaan saya.  | 0,405             | Tidak<br>Valid |
| GD2  | Saya berniat mengumpulkan poin lebih banyak.   | 0,357             | Tidak<br>Valid |
| GD3  | Jika saya berusaha lebih keras saya akan mendapatkan poin lebih banyak.                                | 0,126             | Tidak<br>Valid |
| GD4  | Hasil prestasi saya akan saya tunjukan ke rekan saya.  | 0,754             | Valid          |
| GD5  | Saya akan menunjukkan kinerja saya berkontribusi dalam pekerjaan.                                      | 0,690             | Valid          |
| GD6  | Poin yang saya kumpulkan menunjukan sejauh<br>mana saya telah berkontribusi terhadap<br>pekerjaan saya | 0,778             | Valid          |
| GD7  | Saya akan merasa bahagia bila mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi daripada orang lain.           | 0,685             | Valid          |
| GD8  | Saya berusaha untuk meningkatkan status saya dalam perusahaan.   | 0,774             | Valid          |

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Enjoyment

| Kode | Pernyataan   | Factor<br>Loading | Status |
|------|--|-------------------|--------|
| ENJ1 | Saya merasa pengalaman dalam pekerjaan dan penggunaan elemen <i>gamification</i> menyenangkan. | 0,676             | Valid  |
| ENJ2 | Saya merasa nyaman dengan pengalaman pekerjaan dan penggunaan elemen gamification.             | 0,832             | Valid  |
| ENJ3 | Saya merasa pengalaman pekerjaan dan penggunaan elemen gamification mengasyikan.               | 0,725             | Valid  |
| ENJ4 | Saya merasa pengalaman pekerjaan dan penggunaan elemen <i>gamification</i> menarik.            | 0,565             | Valid  |

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Work Engagement

| Kode | Pernyataan  | Factor<br>Loading | Status         |
|------|---|-------------------|----------------|
| WE1  | Saya merasa bersemangat saat saya bekerja.  | 0,293             | Tidak<br>Valid |
| WE2  | Saya mampu melanjutkan pekerjaan dalam waktu yang relatif lama ketika saya bekerja. | 0,316             | Tidak<br>Valid |
| WE3  | Saya penuh dengan energi, ketika saya bekerja.                                      | 0,132             | Tidak<br>Valid |
| WE4  | Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.                                     | 0,404             | Tidak<br>Valid |
| WE5  | Saya bersemangat Ketika saya harus kerja di pagi hari.                              | 0,414             | Tidak<br>Valid |
| WE6  | Saya merasa pekerjaan saya penuh dengan makna dan tujuan.                           | 0,698             | Valid          |
| WE7  | Pekerjaan saya selalu menginspirasi saya.   | 0,791             | Valid          |
| WE8  | Saya antusias dengan pekerjaan saya   | 0,811             | Valid          |
| WE9  | Saya bangga dengan pekerjaan saya.  | 0,698             | Valid          |
| WE10 | Saya merasa pekerjaan saya menantang.   | 0,864             | Valid          |
| WE11 | Waktu cepat berlalu ketika saya melakukan pekerjaan.                                | 0,908             | Valid          |

| Kode | Pernyataan   | Factor<br>Loading | Status |
|------|--|-------------------|--------|
| WE12 | Saya terkadang lupa dengan keadaan sekitar saya saat saya bekerja. | 0,892             | Valid  |
| WE13 | Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intensif.            | 0,851             | Valid  |
| WE14 | Saya bisa terbawa oleh suasana pekerjaan saya.                     | 0,725             | Valid  |

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25.0

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Game Dynamics

| Kode | Pernyataan  | Factor<br>Loading | Status         |
|------|---|-------------------|----------------|
| PER1 | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.                            | 0,817             | Valid          |
| PER2 | Saya Memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan.               | 0,821             | Valid          |
| PER3 | Saya mampu melakukan tugas-tugas sesuai ekspektasi dari atasan.                       | 0,495             | Tidak<br>Valid |
| PER4 | Saya memenuhi persyaratan kinerja formal pekerjaan.                                   | 0,510             | Valid          |
| PER5 | Saya terlibat dalam aktivitas yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kinerja | 0,592             | Valid          |
| PER6 | Saya meng <mark>abaikan aspek pekerjaan yang h</mark> arus di lakukan.                | 0,616             | Valid          |
| PER7 | Saya pernah gagal melakukan tugas-tugas penting.                                      | 0,449             | Tidak<br>Valid |

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25.0

### Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Sugiono et al., (2020) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang

dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya antara 0,50- 0,60. Dalam penelitian ini penulis memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas jika nilai  $cronbach's alpha \alpha > 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

|                                | Nilai Cronbach's<br>Alpha | Status   |
|--------------------------------|---------------------------|----------|
| Game dynami <mark>cs</mark>    | 0,820                     | Reliabel |
| Enjoyment                      | 0,656                     | Reliabel |
| Work Engagem <mark>en</mark> t | 0,937                     | Reliabel |
| Performance                    | 0,724                     | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25.0

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran dari data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Hasil pengujian statistik deskriptif dapat menunjukkan mengenai *mean* dan *deviation standard* untuk masing-masing item pernyataan dan variabel dari penelitian ini. Berikut merupakan hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini:

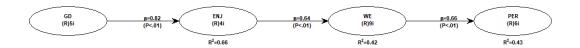
Tabel 4.10 Uji Statistik Deskriptif

|  | Mean   | SD      | GD | ENJ     | WE      | PER     |
|--|--------|---------|----|---------|---------|---------|
| GD   | 4,3580 | 0,47859 | 1  | 0,755** | 0,802** | 0,334** |
| ENJ  | 4,3984 | 0,45460 |    | 1       | 0,673** | 0,710** |
| WE   | 4,3061 | 0,49660 |    |         | 1       | 0,418** |
| PER  | 4,3529 | 0,39858 |    |         |         | 1       |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |        |         |    |         |         |         |

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25.0

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang dibangun pada bab sebelumnya, sehingga dapat diperoleh hasil dari konteks penelitian yang diambil. Pengujian hipotesis pada penelitian ini berguna untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel yang dihubungkan melalui model penelitian antara game dynamics, enjoyment, work engagement dan performance. Penelitian ini melakukan uji hipotesis dengan model persamaan struktural dibantu dengan aplikasi WarpPLS. Berikut peneliti menyajikan mengenai model persamaan struktural penelitian ini:



Sumber: Data diolah dengan WarpPLS

Gambar 4. 1 Model Persamaan Struktural WarpPLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penulis melakukan uji fit model. Uji fit model digunakan untuk memperlihatkan bahwa model persamaan struktural yang digunakan pada penelitian ini telah layak digunakan berdasarkan hasil dari data statistik. Berikut merupakan hasil uji fit model pada model persamaan struktural penelitian ini menggunakan WarpPLS:

Tabel 4.11
Uji Fit Mode

| Indeks | Hasil            | Kriteria Kriteria   | Keterangan |
|--------|------------------|---|------------|
| APC    | 0,706<br>P<0,001 | P<0,05  | Model fit  |
| ARS    | 0,504<br>P<0,001 | P<0,05  | Model fit  |
| AARS   | 0,502<br>P<0,001 | P<0,05  | Model fit  |
| AFVIF  | 3,539            | Diterima apabila <5, ideal apabila <3,3                                 | Model fit  |
| GoF    | 0,526            | besar apabila >0,36   | Model fit  |
| SPR    | 1,000            | Diterima apabila >0, <mark>7,</mark><br>ideal ap <mark>abila</mark> = 1 | Model fit  |
| RSCR   | 1,000            | Diterima apabila >0,9,<br>ideal apabila = 1                             | Model fit  |
| SSR    | 1,000            | Diterima apabila >0,7   | Model fit  |
| NLBCDR | 1,000            | Diterima apabila >0,7   | Model fit  |

Sumber: Data diolah dengan WarpPLS

Tabel 4.12 Uji Hipotesis

| Hipotesis  | Estimate | P     | Keterangan |
|--|----------|-------|------------|
| H1: Game dynamics berpengaruh positif dengan enjoyment pada driver Gojek     | 0,82     | <0,01 | Diterima   |
| H2: Enjoyment berpengaruh positif dengan work engagement pada driver Gojek   | 0,64     | <0,01 | Diterima   |
| H3: Work engagement berpengaruh positif dengan performance pada driver Gojek | 0,66     | <0,01 | Diterima   |

Sumber: Data diolah dengan WarpPLS



### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *game dynamic* terhadap *performance* melalui mediasi *enjoyment* dan *engagement* pada *driver* Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- Game dynamics berpengaruh positif terhadap enjoyment driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 2. Enjoyment berpengaruh positif terhadap engagement driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 3. Engagement berpengaruh positif terhadap performance driver Gojek di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh masukan yang dapat dijadikan sebagai saran penelitian. Untuk meningkatkan *performance driver* Gojek perlu dilakukan penilaian kinerja yang terintegarasi, penerapan poin berbasis kinerja, status karyawan yang baik dan hasil kinerja berbasis *output*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh *game dynamics* terhadap *enjoyment*. Selain itu, keterkaitan antara *enjoyment* dengan *engagement* yaitu ketika d*river* Gojek dengan keinginan yang tinggi dapat termotivasi untuk mengejar tujuan mereka dan percaya bahwa mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, ini memicu keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hal ini juga dapat berdampak pada peningkatan *performance* dari *driver* Gojek.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J. R. (2005). The relationship between student perceptions of team dynamics and simulation game outcomes: An individual-level analysis. *Journal of Education for Business*, 81(2), 85–90.
- Avery, R. E., Smillie, L. D., & Fife-Schaw, C. R. (2015). Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets. *Personality and Individual Differences*, 76, 56–61.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2). Guepedia.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Gerdenitsch, C., Sellitsch, D., Besser, M., Burger, S., Stegmann, C., Tscheligi, M., & Kriglstein, S. (2020). Work gamification: Effects on enjoyment, productivity and the role of leadership. *Electronic Commerce Research and Applications*, 43, 100994.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174.
- Gustomo, A. (2015). Proposal to improve employee engagement in PT Maju Sentosa by AON Hewitt model and Mercer model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169, 363–370.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Lamborn, S., Newmann, F., & Wehlage, G. (1992). The significance and sources of student engagement. *Student Engagement and Achievement in American Secondary Schools*, 11–39.
- Malik, M. A. R., & Butt, A. N. (2017). Rewards and creativity: Past, present, and future. *Applied Psychology*, 66(2), 290–325.
- Patrick, H. A., & Mukherjee, U. (2018). Work engagement: A cross sectional study of employees in the healthcare sector. *Journal of Contemporary Management Research*, 12(1), 60–79.
- Perryer, C., Celestine, N. A., Scott-Ladd, B., & Leighton, C. (2016). Enhancing workplace motivation through gamification: Transferrable lessons from pedagogy. *The International Journal of Management Education*, 14(3), 327–335.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- RIATMAJA, D. S., SUYANTO, M., MUAFI, M., & PRAJOGO, W. (2021). The Effect of Using Game Dynamics Towards Employee Work Engagement: An Empirical Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 427–436.

- Schell, K. L., Melton, E. C., Woodruff, A., & Corbin, G. B. (2004). Self-regulation, engagement, motivation, and performance in a simulated quality control task. *Psychological Reports*, *94*(3), 944–954.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. Emerald Group Publishing Limited.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, *5*(1), 55–61.
- Suh, A., Wagner, C., & Liu, L. (2015). The effects of game dynamics on user engagement in gamified systems. 672–681.
- Sutopo, E. Y., & Slamet, A. (2017). Statistik Inferensial. Penerbit Andi.
- Swarjana, I. K., & SKM, M. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.
- Tamborini, R., Bowman, N. D., Eden, A., Grizzard, M., & Organ, A. (2010). Defining media enjoyment as the satisfaction of intrinsic needs. *Journal of Communication*, 60(4), 758–777.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(12), 1–7.
- Venkatesh, V. (2000). Determinants of perceived ease of use: Integrating control, intrinsic motivation, and emotion into the technology acceptance model. *Information Systems Research*, 11(4), 342–365.
- Wicaksono, D. A. (n.d.). Gamifikasi Sistem Kerja dan Siasat Pengemudi Gojek.

OGY