

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN METODE GAMIFIKASI

Mohamad Farozi¹⁾, M. Suyanto²⁾, Emha Taufiq Lutfi³⁾

¹⁾Mahasiswa Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta

^{2),3)}Dosen Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta

Jl Ring road Utara, Condongcatur, Sleman, Yogyakarta 55281

Email : farozi@amikom.ac.id¹⁾, yanto@amikom.ac.id²⁾, emhataufiq@amikom.ac.id³⁾

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada diperusahaan tersebut mampu menunjang, memberikan motivasi dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi perusahaan. Sistem yang mampu memberikan motivasi, kesenangan dan hal menarik lainnya agar sumber daya manusia didalam perusahaan menikmati suasana kerja yang nyaman dan terikat (engagement) pada aktivitas pekerjaan walaupun dilakukan secara berulang – ulang dan sama.

Rancangan sistem informasi penilaian kinerja SDM dengan metode gamifikasi ditampilkan melalui website dan memungkinkan challenge (tugas dan tanggung jawab) karyawan menjadi lebih menyenangkan untuk dikerjakan, user (karyawan) akan diberikan point dan badge (reward) ketika berhasil menyelesaikan challenge dan user (karyawan) lain dapat melihat performa dari masing-masing user (karyawan) melalui leaderboard.

Metode gamifikasi yang digunakan mengacu pada proses untuk memperkenalkan, mengubah dan mengoperasikan sistem pelayanan serta interaksi antara manusia dan komputer yang banyak mengambil inspirasi dari mechanic game yang membuat proses bisnis lebih menyenangkan dan memasukkan unsur – unsur permainan didalamnya serta memastikan produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Kata kunci : *engagement, leaderboard, mechanic game*

PENDAHULUAN

Di era perkembangan teknologi berbasis pengetahuan saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang penting dan berharga bagi perusahaan guna mendukung kegiatan bisnis dan mencapai tujuan perusahaan. Sifat dan pola pikir manusia yang berbeda - beda antara satu dengan yang lainnya menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik serta program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih baik[1].

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM memiliki potensi untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan[2]. Saat ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat

dikembangkan dan bukan sebaliknya sebagai beban (*liability*) bagi perusahaan.

Menurunnya kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan dapat disebabkan karena kebosanan dalam bekerja dan penyebabnya bisa bermacam-macam, salah satunya adalah rutinitas atau pekerjaan yang dirasakan monoton karena selalu harus dikerjakan setiap hari dalam bentuk yang sama [3]. Kebosanan berhubungan dengan ketidaknyamanan kerja dan tugas rutin[4]. Kebosanan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya. Tidak semua individu dapat bertahan terhadap jenis pekerjaan yang berulang-ulang atau pada pekerjaan yang sama [5].

Selain itu setiap sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki keterbatasan dalam bekerja, selalu diawasi oleh atasan[3]. Didalam bekerja hampir setiap individu mendambakan untuk dapat bekerja dengan otonomi yang luas, memiliki tanggung jawab, bisa fleksibel dalam mengerjakan tugas-tugas dan terlibat dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya, jika hal-hal seperti ini tidak didapat oleh pekerja selama melakukan aktivitas kerjanya maka kemungkinan untuk menjadi bosan semakin besar[6].

Untuk itu perlu adanya sebuah sistem yang mampu memberikan motivasi, kesenangan, dan hal menarik lainnya agar sumber daya manusia didalam perusahaan menikmati suasana kerja yang nyaman dan terikat (*engagement*) pada aktivitas pekerjaan walaupun dilakukan secara berulang – ulang dan sama.

Metode gamifikasi memungkinkan aplikasi bisnis menjadi menyenangkan untuk digunakan pengguna akan diberikan *reward*

ketika melakukan kegiatan di dalam sistem dan pengguna lain dapat melihat performa dari masing-masing pengguna. Hal ini berimbas dalam meningkatnya keterikatan dan umpan balik pengguna dengan aplikasi tersebut. Keterikatan ini diharapkan akan memberikan hasil positif berupa peningkatan performa dari pengguna[7].

Permasalahan yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah apakah rancangan sistem informasi penilaian kinerja sumber daya manusia menggunakan metode gamifikasi dapat diterapkan pada sumber daya manusia dalam perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan rancangan system informasi penilaian kinerja sumber daya manusia dengan menggunakan metode gamifikasi

Manfaat dari penelitian ini adalah penerapan dari ilmu yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan, penelitian ini dapat dipakai dan diterapkan untuk menjadi pedoman dalam pengembangan sistem informasi penilaian kinerja sumber daya manusia perusahaan menggunakan metode gamifikasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan keunggulan serta membantu mencapai, visi, misi dan tujuan perusahaan.

2. Dasar Teori

2.1 Gamifikasi, Game Element dan Game Mechanic

Gamifikasi merupakan integrasi penggunaan antara *game elements* dan teknik *game design* ke dalam aplikasi *non – game* seperti *website*, program pelatihan internal, kegiatan pembangunan masyarakat, pemasaran produk dan layanan pelanggan untuk mendorong perilaku yang diinginkan[8].

Metode gamifikasi merupakan metode yang mengacu pada proses memperkenalkan, mengubah dan mengoperasikan sistem pelayanan serta interaksi antara manusia dan komputer yang banyak mengambil inspirasi dari *mechanic game* yang membuat proses bisnis lebih menyenangkan dengan memasukkan unsur permainan. Metode ini menawarkan kesempatan bagi seluruh sumber daya perusahaan agar memiliki keterlibatan yang lebih baik, menciptakan tenaga kerja yang lebih interaktif, bermanfaat, penuh perhatian dan umpan balik lebih cepat dari pencapaian yang di inginkan perusahaan.

Elemen - elemen gamifikasi (*game element*) sebagai berikut [9]:

1. Berbasis Permainan (*Game Based*)

Menciptakan sebuah sistem di mana peserta didik, pemain, konsumen, dan karyawan terlibat dalam tantangan abstrak, ditentukan oleh aturan, interaktivitas, dan umpan balik yang menghasilkan hasil yang terukur idealnya memunculkan reaksi emosional.

2. Mekanika (*Game Mechanic*)

Level, earnings badge, sistem point, score dan *time challenge* adalah elemen yang digunakan di banyak permainan dan penting digunakan selama proses perancangan dengan metode gamifikasi.

3. Estetika

User interface dan nuansa dari pengalaman merupakan elemen penting dalam proses gamifikasi. Bagaimana pengalaman estetika yang dirasakan oleh seseorang sangat mempengaruhi atau kesediaannya untuk menerima gamifikasi.

4. Pola pikir permainan (*Game thinking*).

Ide berpikir tentang pengalaman sehari-hari seperti *jogging* mengubahnya menjadi suatu kegiatan yang memiliki unsur-unsur persaingan, kerjasama, eksplorasi dan *storytelling*. Bagaimana menjalankan proses sosial, bersaing dengan teman, menawarkan dorongan dalam lingkungan perusahaan.

5. Engagement

Tujuan dari proses gamifikasi adalah untuk mendapatkan perhatian seseorang dan melibatkan dia dalam proses yang telah Anda buat. Keterlibatan seorang individu adalah fokus utama dari gamifikasi.

6. Orang (*People*)

Ini dapat peserta didik, konsumen, atau pemain. Individu yang akan terlibat dalam proses menciptakan dan siapa yang akan termotivasi untuk mengambil tindakan.

7. Tindakan Memotivasi (*Motivate Action*)

Proses yang memberikan energi dan memberikan arah, tujuan atau makna perilaku dan tindakan. Bagi individu yang termotivasi, tantangan tidak boleh terlalu keras atau terlalu sederhana. Mengatur motivasi pemain dalam suatu tindakan adalah elemen inti dalam gamifikasi.

8. Mempromosikan Pembelajaran

(*Promote Learning*)

Gamifikasi dapat digunakan untuk mempromosikan pembelajaran karena banyak unsur gamifikasi didasarkan pada psikologi pendidikan dan teknik yang didesain oleh instruktur, guru, dan dosen yang telah menggunakan selama bertahun-tahun.

9. Memecahkan Masalah

(*Problem Solving*)

Gamifikasi memiliki potensi yang baik untuk membantu memecahkan masalah. Sifat

kooperatif dari game dapat memusatkan perhatian pada pemecahan masalah individu. Sifat kompetitif banyak mendorong untuk melakukan permainan terbaik mereka untuk mencapai tujuan untuk menang.

2.2 Sistem Informasi, PHP dan MySQL

Sistem informasi adalah pengaturan orang, data, proses dan teknologi informasi yang berinteraksi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyediakan sebagai *output* informasi yang diperlukan untuk mendukung sebuah organisasi [10].

Menurut [11] PHP (Hypertext Preprocessor) merupakan sebuah bahasa pemrograman yang berbentuk scripting dimana sistem kerja dari program ini adalah sebagai interpreter bukan sebagai compiler. PHP adalah bahasa open source yang dapat digunakan di berbagai mesin (Linux, Unix, Macintosh, Windows) dan dapat dijalankan secara runtime melalui console serta juga dapat menjalankan perintah-perintah sistem.

MySQL merupakan *Database* yang menghubungkan *script* PHP menggunakan perintah *query* dan *escape character* yang sama dengan PHP. PHP mendukung banyak jenis *database*, tetapi untuk membuat sebuah *web* yang dinamis dan selalu *up to date*, *MySQL* merupakan pilihan *data base* tercepat saat ini [10].

3. Pembahasan

3.1 Case Studies

PT. Global Information Technology Solution (GIT Solution / GITS) adalah perusahaan yang bergerak pada jasa perencanaan, pembangunan dan pengembangan sistem informasi dengan menerapkan teknologi kreatif, berfokus pada

pelayanan dan hasil kerja untuk kepuasan *customer*.

3.2 Analisis *Octalysis Gamification Framework*

Framework ini digunakan untuk merancang sistem informasi penilaian kinerja SDM menggunakan metode gamifikasi pada PT.GIT Solution Yogyakarta, yang terdiri dari enam tahap diantaranya :

1. Mendefinisikan Objek Bisnis

Pada tahap pertama ini, terdiri dari pengaturan tujuan sistem gamifikasi yang dirancang untuk menyelesaikan kebutuhan. PT. GIT Solution Yogyakarta harus mempertimbangkan pembagian kerja karyawan dan harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian tiap karyawan agar pelaksanaan kerja berjalan efektif. Pertimbangan yang kurang baik dalam pembagian kerja akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik juga dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan. Oleh karena itu, tujuan perancangan sistem informasi penilaian kinerja sumber daya manusia dengan menggunakan metode gamifikasi dimungkinkan dapat membantu divisi SDM dalam memberikan penilaian kinerja, mengevaluasi terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab kerja karyawan.

Beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam pelaksanaan kerja di PT. GIT Solution diantaranya :

a. Divisi Marketing :

1. Kurangnya inisiatif beberapa anggota tim marketing dalam melakukan kegiatan marketing.
2. Target pemasaran belum sepenuhnya tercapai

b. Divisi Management Training :

1. Pemasaran mengenai info pelaksanaan *training* atau pelatihan yang kurang maksimal.
 2. Pelaksanaan kegiatan *training* yang mengalami penurunan karena usaha yang kurang optimal.
- c. Divisi Web dan Application, Divisi Multimedia dan Graphic Design :
1. Pekerjaan yang terkadang sangat banyak dengan *deadline* yang cepat bahkan terkadang sedikit.
 2. Kemampuan masing – masing anggota tim yang tidak sama yang terkadang berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan.
 3. Semangat kerja yang dimiliki oleh masing – masing anggota tim yang tidak sama.
 4. Penyelesaian pekerjaan yang terkadang melebihi *deadline* yang telah disepakati.

2. Menggambarkan perilaku sasaran

Pada tahapan kedua ini, menentukan apakah yang ingin dilakukan oleh PT. GIT Solution sebagai organisasi bisnis, terlebih dahulu menyatakan bahwa setiap karyawan mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan bisnis. Setiap divisi dalam struktur organisasi dapat menggambarkan perilaku sasaran dalam perancangan sistem informasi penilaian kinerja sumber daya manusia menggunakan metode gamifikasi sehingga pemisahan kegiatan pekerjaan antara divisi yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan antar divisi dapat didefinisikan. Divisi marketing yang merupakan salah satu bagian dari perusahaan, memiliki perilaku sasaran untuk dapat menyusun rencana strategi dalam pemasaran produk hingga melaksanakan kerjasama dengan perusahaan

lain untuk memperoleh peluang usaha. Meski demikian, divisi marketing tidak bias berdiri sendiri dalam perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan divisi ini, memiliki hubungan dan keterkaitan dengan setiap divisi dalam perusahaan. Seperti divisi *web* dan *application development*, divisi *management training* dan divisi *game* dan *graphic design*.

3. Menggambarkan Pemain

Pada tahap ketiga ini, untuk menggambarkan pemain yang paling penting adalah mengetahui apa yang memotivasi mereka. Para *user* dalam rancangan sistem ini adalah semua karyawan yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan PT. GIT Solution Yogyakarta yang dipisahkan dalam struktur organisasi perusahaan, dalam hal ini adalah divisi marketing, divisi *web and application development*, divisi *game and graphic design* dan divisi *management training*.

Hal yang dapat dijadikan acuan untuk memotivasi karyawan adalah setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh dan mengumpulkan jumlah *point* dan *reward (badge)* sebanyak – banyaknya dan semaksimal mungkin untuk mendapatkan posisi terbaik dalam *leaderboard*.

4. Merencanakan aktivitas loops

Inti dari *game play* elemen gamifikasi dalam suatu sistem adalah struktur yang berulang – ulang akan tetapi akan memperoleh hasil akhir yang berbeda.

Engagement loops dalam gamifikasi dapat membuat *user* gamifikasi berada dalam pengulangan keterlibatan (*engagement loops*). *Engagement loops* terletak pada ketercapaian *challenge* (tugas dan tanggung jawab) masing – masing karyawan yang dinilai dengan menggunakan pemberian *point*

dan jika karyawan mengalami *progress* yang lambat maka karyawan diharuskan untuk mengulang kembali *challenge* tersebut guna tercapainya *point* yang ditargetkan.

Progression loops terletak pada *level challenge*, dimana setiap *user* karyawan akan melewati *level* dengan tantangan yang semakin lama akan semakin sulit dan terkadang dapat menghambat *user* untuk melanjutkan ke *level* berikutnya.

5. Jangan lupa hal *fun*

Hal yang tidak boleh dihilangkan dalam merancang sistem dengan menggunakan metode gamifikasi adalah hal yang *fun* (menyenangkan) yang menjadi elemen penting dari sistem gamifikasi. Elemen *fun* harus relevan dengan banyaknya jumlah pemain dan harus menyebabkan ketertarikan pengguna. Dalam rancangan ini, elemen *fun* terletak pada peringkat untuk setiap karyawan yang ditampilkan melalui *leaderboard* berdasarkan total *point* yang berhasil didapatkan dan *reward (badge)* yang dikumpulkan. Karyawan yang ingin menunjukkan kinerja kerja yang baik akan berusaha mendapatkan peringkat terbaik dengan menyelesaikan semua tugas dan

tanggung jawab kerja sebagai misi dan *challenge* dalam sistem ini.

6. Menggunakan *tools* yang sesuai

Menggunakan *tools* yang sesuai dalam merancang sistem gamifikasi juga merupakan hal yang penting. *Tools* bertujuan untuk memberikan pengalaman kepada *user* di dalam sistem gamifikasi. *Mechanic game* yang meliputi *point, level, challenge, badge* dan *leaderboard* menjadi *tools* yang digunakan dalam merancang sistem informasi penilaian kinerja sumber daya manusia di PT. GIT Solution Yogyakarta.

3.3 Analisis Game Mechanics

Tujuh elemen utama *game mechanics* untuk merancang sistem dengan menggunakan metode gamifikasi sebagai berikut :

1. Point

point memungkinkan untuk mengevaluasi pemain dalam memainkan dan berinteraksi dengan sistem, apakah sesuai dengan *goal* yang direncanakan, apakah pengaturan sistemnya tepat.

Berikut daftar *point* untuk divisi marketing sebagai berikut :

Tabel 1 : Daftar *point* untuk divisi marketing

| No | DaftarAktivitas | Point |
|----|--|-------|
| 1 | Menyusunrencanastrategiuntukpemasaranproduk | 10 |
| 2 | Membuatarahansasarankeamanankepadasiapaprodukakanditawarkandandijual | 10 |
| 3 | Membuat agenda untukpresentasiprodukkepadapelanggan | 10 |
| 4 | Dapatmeyakinkandanmenarikminatpelangganatasproduk yang ditawarkan. | 10 |
| 5 | Mengakumulasi pelanggan yang tertarikuntukmembeli | 10 |

2. Level

Pada sebagian besar gamifikasi, *levels* menunjukkan *progress user* dalam menggunakan sistem gamifikasi, *levels* juga dapat menunjukkan pengalaman (*experiences*) *user* tentang sebuah sistem gamifikasi. Dalam rancangan gamifikasi,

tingkat kesulitan *levels* tidak linear. Adapun *levels* dalam rancangan sistem ini sebagai berikut :

Tabel 2 : Daftar level untuk divisi marketing

| No | Isi level |
|----|---|
| 1 | Menyusun rencana strategi untuk pemasaran produk, meliputi : ✓ Menyusun rencana strategi pemasaran jangka pendek meliputi produk, harga, promosi dan distribusi. ✓ Menyusun rencana strategi untuk jangka panjang ✓ Melakukan analisis situasi untuk menentukan arah pemasaran produk di masa yang akan datang. ✓ Menyeleksi pasar sasaran dan mengukur permintaan pasar. |
| 2 | Membuat arah sasaran kemandirian pada setiap produk dan ditawarkan di pasar (pasar sasaran yang akan dilayani). ✓ Membuat list wilayah untuk penawaran produk ✓ Membuat daftar calon pelanggan untuk rencana penawaran produk |
| 3 | Membuat agenda untuk presentasi produk kepada pelanggan ✓ Mengatur jadwal dengan pelanggan ✓ Merencanakan tempat dan pemafaran materi ✓ Menetapkan target utama dari hasil akhir presentasi dan menetapkan tujuan |
| 4 | Dapat meyakinkan dan menarik minat pelanggan atas produk yang ditawarkan. ✓ Pelanggan ingin melanjutkan negosiasi ulang ✓ Produk yang ditawarkan dinilai bermanfaat oleh pelanggan ✓ Penawaran kerja sama oleh pelanggan ✓ Pelanggan menanyakan hal-hal teknis seperti pembayaran, garansi, potongan harga |
| 5 | Mengakumulasi pelanggan yang tertarik untuk membeli : ✓ Pelanggan yang meminta agenda pertemuan kembali ✓ Pelanggan bersedia untuk di data ✓ Pelanggan menawarkan kerja sama untuk penjualan ✓ Terdapat hal – hal teknis yang dibicarakan seperti waktu dan cara membayar |

3. Leaderboards

Penjumlahan *point* dari seluruh komponen penilaian dilakukan untuk mendapatkan jumlah pencapaian *point* yang telah didapatkan Oleh *user* gamifikasi. Melakukan pengurutan dengan menempatkan karyawan sebagai *user* gamifikasi dengan *point* tertinggi menjadi puncak *challenge*, hal ini akan memicu antar karyawan bersaing untuk berusaha merebut posisi sebagai *top leader, leader board* ditampilkan *admin* setiap minggu, hal ini perlu untuk melihat perkembangan dan mengevaluasi pencapaian hasil kinerja karyawan.

4. Badges

Selain untuk menunjukkan identitas status pemain, banyak pemain menginginkan *badge* dengan berbagai alasan. Mengumpulkan atau mengoleksi sebanyak mungkin *badge* menjadi alasan yang paling kuat, pemain lain menikmati kejutan atau kesenangan saat *badges* didapatkan setelah pemain melakukan sesuatu tindakan dalam sistem gamifikasi.

Tabel 4 : Daftar badge divisi marketing

| Nama Badge | Gambar | Keterangan | Syarat Point |
|-----------------|--|---|---------------------|
| Bidik Market |  | Didapatkan ketika telah mengetahui saran kemandirian pada setiap produk dan ditawarkan di pasar | Level 2 Point >=25 |
| Master jadwal |  | Didapatkan setelah marketing mulai mengatur jadwal dengan pelanggan | Level 4 Point >=50 |
| Laporan Lengkap |  | Didapatkan setelah marketing melengkapi laporan kegiatan untuk setiap aktivitas dilakukan | Level 7 Point >=110 |

5. Challenges / Quests

Adanya *challenges* dan *quests* memberikan petunjuk kepada pemain apa yang harus dilakukan dalam gamifikasi untuk mendapatkan *experience* dari permainan yang

sedang dimainkannya. Memberikan *challenge* yang berbeda untuk setiap level yang berbeda adalah tips yang tepat dan *fundamental* untuk membuat gamifikasi sukses.

6. Onboarding

Onboarding adalah sebuah tindakan yang dilakukan untuk membawa orang baru kedalam sistem, dalam hal ini adalah membawa pemain baru agar tertarik saat pertama kali memainkan permainan atau berada dalam sistem gamifikasi.

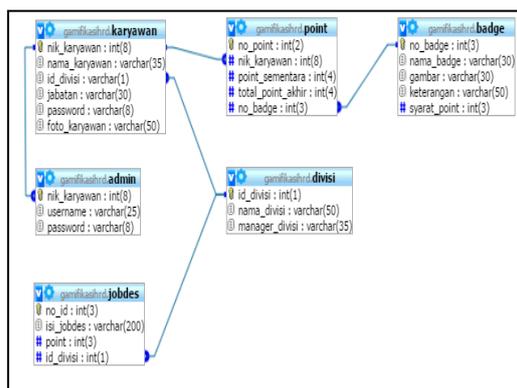
7. Social Engagement Loops

Perancangan tidak hanya memikirkan bagaimana cara agar pemain terikat pada permainan tersebut, tetapi juga bagaimana agar saat pemain meninggalkan permainan tersebut, dia dapat kembali tertarik untuk kembali dan terikat kembali pada sistem gamifikasi.

3.4 Perancangan Basis Data

1. Relasi antar tabel

Relasi antar tabel digunakan untuk menggambarkan hubungan tabel dengan tabel lainnya yang saling berinteraksi di dalam basis data.



Gambar 1 : Relasi antar tabel pada perancangan Sistem

3.5 Implementasi Antar Muka

Implementasi antar muka menggambarkan tampilan dari sistem gamifikasi yang telah

dirancang. Berikut implementasi antarmuka pada rancangan sistem informasi penilaian kinerja sumber daya manusia pada PT. GIT Solution.

a. Halaman Utama



Gambar 2 : Halaman Utama

b. Halaman login user



Gambar 3 : Halaman login user

c. Halaman leaderboard

| THE LEADERBOARD GOOD PERFORMANCE | | | | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------|
| NO | NAMA KARYAWAN | DIVISI | JABATAN | TOTAL POINT |
| 1 | KARDILAH ROHMAT HIDAYAT | MULTIMEDIA DAN GRAPHIC DESIGN | PROGRAMMER | 200 |
| 2 | HERDA RAMANDITA | MARKETING | MARKETING | 185 |
| 3 | FYAZ PURI | ADMINISTRASI DAN KEUANGAN | ADMINISTRASI DAN KEUANGAN | 170 |
| 4 | DIDI APRIANSA SURYAWAN | MANAGEMENT TRAINING | TRAINER | 150 |
| 5 | CHANDRA BUDI UTOMO | MULTIMEDIA DAN GRAPHIC DESIGN | 2D DESIGN ART | 144 |

Gambar 4 : Halaman leaderboard

d. Halaman daftar challenge



Gambar 5 : Halaman daftar challenge

4. Kesimpulan

Menerapkan sistem informasi penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia dengan menggunakan metode gamifikasi berdasarkan pada pembagian kerja yang telah disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan perusahaan, dengan kontribusi utama diantaranya :

1. Menerapkan sistem pemberian *point* dan penentuan *badge (reward)* pada setiap tugas dan tanggung jawab kerja yang dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan.
2. Kemampuan untuk menyusun peringkat karyawan berdasarkan pencapaian hasil kerja melalui *leaderboard* sehingga karyawan harus menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi.
3. Memberikan rekomendasi kepada direktur atau para atasan mengenai hasil penilaian kinerja kerja karyawan melalui *leaderboard*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Unimus*.

- [2] Ciptoningrum, P. (2013). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Academia.edu*.

- [3] Oktaria, Y. (2009). Kebosanan Kerja Pada Karyawan Pabrik Unit Peleburan. *Jurnal Psikologi*.

- [4] Geiwitz, P. (1996). Structure of Boredom. *Journal of personality and social psychology*, 592 – 600.

- [5] Papu, J. (2002). *Kebosanan Kerja*. Diambil kembali dari

epsikologi.com: <http://www.epsikologi.com/masalah/110902.html>

- [6] Risal. (2013). *Pembangunan Gamification (Game Mechanics) Framework*. Bandung: Institut Teknologi Bandung (ITB).

- [7] Huotari, K. and Hamari, J. (2012). Defining gamification: a service marketing perspective. *MindTrek '12 Proceeding of the 16th International Academic Mind Trek Conference*, (hal. 17-22). Tampere, Finland.

- [8] Kapp, M.K., & Cone.J. (2012). What Every Chief Learning Officer Needs to Know about Games and Gamification for Learning. *Department of Instructional Technology and Institute for Interactive Technologies*.

- [9] Zichermann, G., & Cunningham, C. (2011). *Gamification by Design*. Sebastopol: O'Reilly Media, Inc.

- [10] Jogiyanto 2005, *Analisis dan Desain Analisis Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur dan Praktek Aplikasi Bisni, Edisi 3*, Andi Offset, Yogyakarta.

- [11] Nugroho, Bunafit 2004, *Aplikasi Pemrograman Web Dinamis dengan PHP dan MySQL*, Gaya Media, Yogyakarta.

Biodata Penulis

Mohamad Ferozi, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Sistem Informasi STMIK Multi Data Palembang, lulus tahun 2013. Saat ini sedang mengikuti Program Pasca Sarjana Magister Teknik Informatika STMIK Amikom Yogyakarta tahun 2013.

Prof. Dr. M. Suyanto, M.M, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta, lulus tahun 2006. Memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, lulus tahun 1993. memperoleh gelar Magister, PhD InManagement (IOWA USA, 1998), Memperoleh gelar Doktor Ilmu Ekonomi (Dr) Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, lulus tahun 2007.

Emha Taufiq Lutfi, S.T., M.Kom, memperoleh gelar Amd, D3 Teknik Elektro FT UGM, memperoleh gelar Sarjana (S1) Teknik Elektro FT UGM, memperoleh gelar Magister (S2) Ilmu Komputer FMIPA UGM.