

Pengaruh Self Leadership Terhadap Performa Mahasiswa Universitas Riau dengan Gamiification Sebagai Variabel Pemoderasi

Rahmat Junaidi*, Maha Martabar Mangatas Lumbanraja, Sri Wahyuni Wildah*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Kampus Bina Widya Km.12.5 Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Indonesia

Email: ^{1*}Rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id ²maha.martabar@lecturer.unri.ac.id, ³sri.wildah@lecturer.unri.ac.id

Email Penulis Korespondensi: rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id

Submitted: 26/06/2022; Accepted: 30/06/2022; Published: 30/06/2022

Abstrak—Kinerja atau performa merupakan sebuah konsep dan teori yang oleh sejumlah akademisi menjadi topik yang secara terus menerus dijadikan kajian dengan tujuan untuk dapat menemukan alternatif yang paling tepat terhadap kendala yang muncul. Berdasarkan hasil penelusuran awal yang dilakukan, ditemukan bahwa faktor leadership menjadi variabel yang seringkali dijadikan penyebab peningkatan kinerja, sedangkan variabel self-leadership merupakan faktor yang mulai diteliti pada tahun 2021. Peneliti juga menemukan bahwa faktor peraturan dan penghargaan atas capaian seperti pada konsep permainan yang dikenal dalam teori Gamification merupakan faktor yang memperkuat (dan diterjemahkan sebagai faktor pemoderasi) pengaruh antara self leadership dan performa mahasiswa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis SEM-PLS atas data primer berupa instrumen kuesioner yang dibagikan kepada 97 orang sampel yang mewakili populasi Mahasiswa Universitas Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel peningkatan nilai pada variabel self leadership berdampak nyata pada peningkatan nilai performa mahasiswa, dan hal tersebut dimoderasi positif (diperkuat) oleh adanya tingkat gamification yang dilakukan oleh lingkungan universitas yang semakin baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Diri; Performa Mahasiswa; Gamification; Goal Setting; Universitas

Abstract—Performance or performance is a concept and theory which by a number of academics has become a topic that is continuously studied with the aim of being able to find the most appropriate alternative to the obstacles that arise. Based on the results of the initial search, it was found that the leadership factor is a variable that is often used as a cause of performance improvement, while the self-leadership variable is a factor that will be investigated in 2021. The researcher also found that regulatory factors and rewards for achievements are similar to the concept of a known game. in Gamification theory is a factor that strengthens (and is translated as a moderating factor) the influence between self-leadership and student performance. This research is a quantitative study using the SEM-PLS analysis technique on primary data in the form of a questionnaire instrument which was distributed to 97 samples representing the student population of the University of Riau. The results showed that the variable value increase in the self-leadership variable had a significant impact on increasing student performance scores, and this was positively moderated (reinforced) by the increasing level of gamification carried out by the university environment.

Keywords: Self Leadership; Student Performance; Gamification; Goal Setting; University

1. PENDAHULUAN

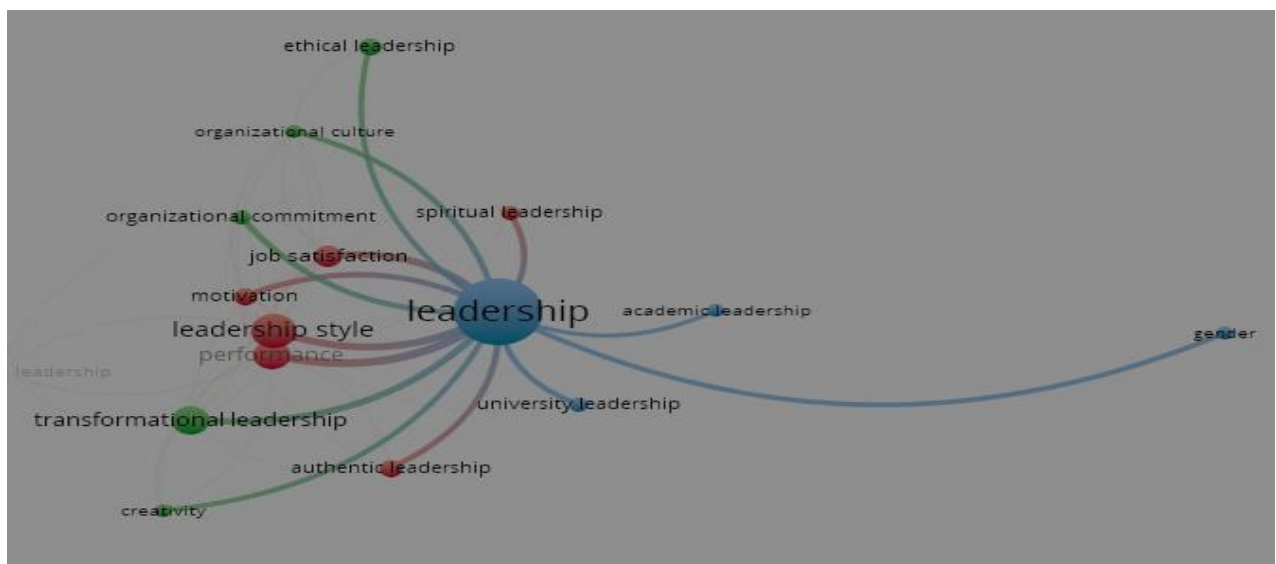
Kinerja oleh sejumlah ahli, merupakan sebuah teori dan konsep yang berulang kali dilakukan pengujian dengan tujuan agar dapat menghasilkan konsep ataupun metode yang paling sesuai untuk dapat diterapkan baik secara universal, maupun dilakukan secara parsial pada unit bisnis ataupun organisasi. Kinerja sendiri dapat diterjemahkan sebagai sebuah hasil yang capaian yang dihasilkan oleh seorang individu ataupun organisasi, dan juga dapat diidentifikasi sebagai capaian atas target yang dikemukakan dalam perencanaan, namun juga dapat dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk memotivasi individu sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan tertentu (Asogwa, 2017; Brown & Leigh, 1996; Chong & Rundus, 2004; Lee, 2018; Richard, Barnett, Dwyer, & Chadwick, 2004). Semakin banyaknya kajian terkait dengan kinerja atau performa ini dapat dilihat pada pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan kata kunci “employee performance” melalui *Google Scholar* dalam tahun 2021 yang menemukan 27.400 buah penelitian yang relevan, dimana 118 buah memiliki keterkaitan dengan kinerja universitas, yang jejaringnya diilustrasikan pada Gambar 1, dengan menggunakan metode mapping dengan bantuan aplikasi VosViewer, sebagai berikut ini:



Gambar 1 Ilustrasi Keterkaitan Penelitian dengan Tema “University Performance” pada Periode 2021

Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja dari universitas, diantaranya adalah faktor kepemimpinan yang sifatnya transformasional, faktor motivasi dari lingkungannya dan juga kemampuan dari universitas tersebut untuk memasarkan secara digital (*digital marketing*) serta adanya *intellectual capital* yang dimiliki oleh lingkungan kampus. Keterkaitan 3 faktor motivasi, transformational leadership dan intellectual capital merupakan bagian penting dari konsep yang diungkapkan pada teori kepemimpinan. *Leadership* sendiri sebagai sebuah konsep maupun teori, terutama yang pada industri pendidikan tinggi pada tingkatan Universitas, oleh sejumlah akademisi menjadi tema ataupun topik yang sangat hangat diperbincangkan. Hal ini terbukti dengan pencaharian yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 2 Februari 2022 pada basis data google cendikia atau *Google Scholar* dengan kata kunci “*Leadership*” dan “*University*” ditemukan 285 buah Penelitian dalam rentang waktu 2018 hingga 2021.

Hasil ini menunjukkan dengan jelas bahwa kepemimpinan masih menjadi sebuah konsep yang berkembang dan menjadi tantangan bagi para akademisi untuk diteliti dan adanya tuntutan untuk dapat ditemukannya sebuah model penelitian yang dapat menggambarkan fenomena dan solusi yang paling tepat. Namun demikian, (Ahmad, 2013) dengan jelas menyatakan bahwa secara praktis akan sangat sulit untuk menemukan konsep atau teori yang dapat digunakan secara tepat untuk segala kondisi. Dengan telah ditemukannya 285 buah penelitian yang merujuk pada kata kunci “*Leadership*” dan “*University*” tersebut, maka peneliti mencoba untuk melakukan pemetaan terhadap objek-objek yang diteliti dengan menggunakan bantuan peranti lunak (*Software*) *Vos-Viewer*, ditemukan gambaran jejaring seperti yang diilustrasikan pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Visualisasi Penelitian Dengan Tema Leadership periode 2018-2021

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Gambar 2, ditemukan sejumlah variabel yang terkait dengan kata kunci “*Leadership*” yaitu transformational *Leadership*, *leadership style*, *organizational commitment*, *authentic leadership*, *creativity*, *motivation*, *job satisfaction*, *organizational culture*, *ethical leadership*, *university leadership*, serta adanya keterkaitan secara tidak langsung pada sebuah tema baru bernama “*self leadership*”. *Self leadership* sendiri oleh (Marques-Quinteiro, Vargas, Eifler, & Curral, 2019) dapat diartikan sebagai sebuah konstruksi yang memberikan penawaran menjadi landasan untuk strategi pengembangan atas kemampuan diri karyawan untuk mengatur diri karyawan sendiri di tempat kerja, yang dapat dibangun dengan adanya motivasi intrinsik (dari dalam diri individu pekerja). Disebutkan juga dalam penelitian ini bahwa teori kepemimpinan diri (*Self-Leadership*) yang dijadikan rujukan oleh penelitian saat ini didasarkan pada teori yang dibangun oleh (Manz, 1986) dalam (Stewart, Courtright, & Manz, 2011) yang menyatakan bahwa adanya pengembangan diri yang dilakukan oleh individual akan menimbulkan perubahan tingkatan kemampuan yang dilakukan secara terus menerus dan dapat meningkatkan kemampuan individu/ pekerja dalam beradaptasi dan meningkatkan kepuasan kerjanya secara positif.

Pernyataan peranan *self leadership* untuk dapat meningkatkan kemampuan individu dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh (Durnali, 2020; Oxarart & Houghton, 2021) yang menyatakan bahwa *self-leadership* sendiri merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh individu untuk dapat memotivasi diri yang berasal dari dalam individu tersebut, dengan melibatkan unsur emosional dengan cara mengambil sisi menyenangkan atas sebuah pekerjaan seperti layaknya menyelesaikan sebuah permainan yang menantang sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dari individu tersebut. Kutipan ini seolah-olah mendukung hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Ghassani, Radianto, & Mastan, 2020; Maykrantz & Houghton, 2020) yang menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja dari para pelajar, terdapat faktor yang menentukan keberhasilan dari pelajarnya dalam mencapai tujuannya, seperti budaya organisasi dan adanya motivasi yang diberikan, namun demikian faktor *self leadership* bukanlah menjadi faktor utama yang memiliki dampak secara langsung. Walaupun demikian, penelitian ini tetap mengindikasikan bahwa dengan semakin mampunya seorang mahasiswa dalam mempengaruhi diri sendiri agar dapat lebih berusaha sehingga dapat

menjadi individu yang lebih baik dan semakin bertanggung jawab dengan tugasnya cenderung untuk dapat berprestasi lebih baik. (Alnakhli, Singh, Agnihotri, & Itani, 2020) juga menyebutkan bahwa konsep *self leadership* juga merupakan sebuah bentuk adaptasi dari seorang individu untuk dapat bertahan, yang pada awalnya merupakan ranah cognition yang menjelma jadi sebuah aksi. Dengan demikian, maka kemampuan untuk dapat memimpin dirinya sendiri akan memberikan kemampuan dari seseorang untuk dapat menampilkan hasil yang semakin baik, dan lebih unggul dibandingkan lingkungannya, dan hal tersebut juga ditujukan untuk merawat dirinya sendiri (*nursing management*) ketika dalam tekanan (Goldsby, Goldsby, Neck, & Neck, 2020).

Kemampuan seorang individu untuk dapat memiliki kinerja yang lebih baik dalam konsep gamification disebutkan sebagai sebuah cara pandang yang dilakukan oleh individu untuk dapat memotivasi diri dengan pendekatan game terhadap hal-hal diluar konteks permainan (Vought, 2017). Konsep gamification dalam penerapannya menerapkan sejumlah elemen permainan diantaranya adalah sistem poin dan tingkat kesulitan yang berbeda sebagai bentuk tantangan dan motivasi atas capaian-capaian yang telah dilalui oleh individu. Dimensi pengukuran pada gamification juga melibatkan sejumlah hal yang perlu dimiliki oleh individu dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan diri seorang individu seperti adanya peraturan-peraturan (rules), sasaran atau target yang ingin dicapai (Goals), tantangan yang akan dihadapi (challenges) dan simbolisasi penghargaan atas capaian yang telah dilalui (badges).

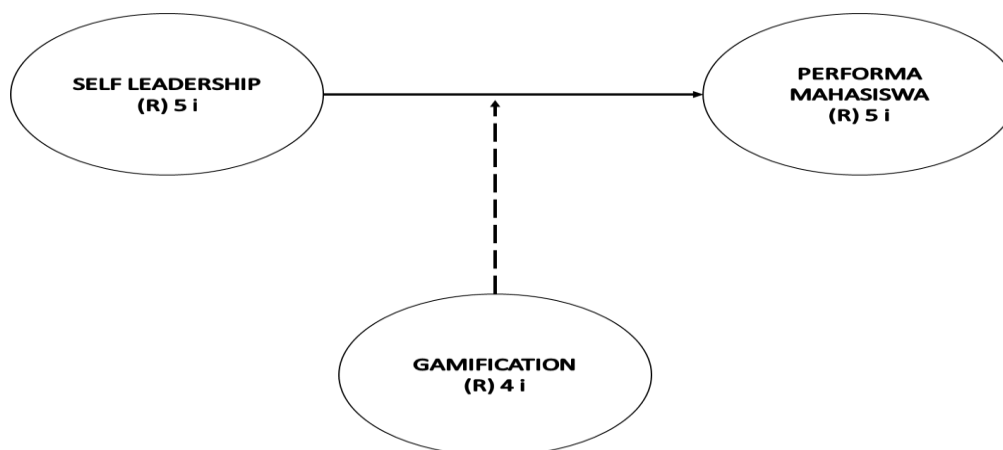
Maka dengan uraian latar belakang pada penelitian tersebut, diharapkan pada penelitian ini memberikan sumbangsih untuk mengetahui dampak perubahan pada kemampuan diri untuk membangun jiwa kepemimpinan (*self-leadership*) terhadap peningkatan performa mahasiswa secara langsung, maupun dengan pelibatan variabel gamification sebagai variabel pemoderasi. Untuk dapat mendukung tercapainya hasil penelitian, penelitian mencoba untuk membangun dasar penelitian melalui sejumlah teori dasar yaitu *Bermuda's Triangle of Change* (Teori Tiga Konsep Perubahan Bermuda). teori ini hadir dengan latar belakang adanya sebuah tantangan yang sangat tinggi dan berkelanjutan yang dihadapi oleh entitas bisnis atau organisasi, yang membutuhkan cara pandang dari manajemen secara tepat sehingga dapat bertahan dan sukses sehingga dibutuhkan adanya kesadaran atas perubahan dan dibutuhkannya perubahan kecil secara terus menerus. Perubahan ini dapat dilakukan oleh Manajemen Level Menengah melalui 3 hal yang disebut sebagai *Leading Change* (didefinisikan sebagai kondisi dimana manajer level menengah menempatkan diri sebagai pimpinan yang bertugas untuk menerjemahkan strategi baru kepada level operasional, dan menghadirkan pentingnya sebuah perubahan, yang secara paradoks juga akan berdampak pada adanya sebuah kepentingan untuk merubah diri sendiri sehingga sesuai dengan tantangan dan tujuan dari perubahan tersebut), *Implementing Change* (Kemampuan adaptasi dari manajemen level menengah untuk dapat mengimpelementasikan kebijakan yang dapat menjawab tantangan berupa adanya perbedaan antara yang dibutuhkan oleh manajemen level puncak dan keinginan dari level operasional), dan *Behavioural Change* (kemampuan dari manajemen level menengah untuk dapat beradaptasi dengan cara mengelaborasi perilaku dari rekan kerja horizontalnya baik dengan adanya penghematan anggaran dan juga adanya *role model* yang cocok bagi level manajemen operasional dan karyawan).

Selain itu, teori yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory* (Teori Goal Setting) yaitu teori yang dikembangkan oleh Locke seperti yang dikutip oleh (De Simone, Planta, & Cicotto, 2018; Tondello, Premsukh, & Nacke, 2018) yang mengisyaratkan adanya usaha, persistensi dan pengetahuan dari seorang individu yang dimodifikasi oleh manajemen dengan empat mekanisme yaitu adanya pilihan (atau arahan), adanya mekanisme usaha, adanya tenaga persistensi, serta adanya strategi pengetahuan dan penugasan. Dengan adanya modifikasi tersebut, maka diharapkan individu dapat meningkatkan kemampuan individunya berupa *self-efficacy* ataupun *self leadership*. Sedangkan Konsep Gamification yang merupakan turunan dari *Goal Setting Theory* merupakan cara-cara yang dilakukan dengan menggunakan elemen-elemen pada permainan terhadap konteks yang tidak berkaitan dengan permainan. Konsep ini secara tersirat mengisyaratkan adanya motivasi yang tepat, seperti layaknya seorang individu bertekad untuk dapat menyelesaikan permainan melalui adanya pemahaman atas peraturan dan fitur kendala sehingga dapat menyelesaikan permasalahan pada konteks diluar permainan atau permasalahan di organisasi (Breugh, 2016). Elemen permainan yang dijadikan rujukan antara lain merujuk pada penerapan sistem poin dan adanya tingkat kesulitan. Sistem poin dapat diterjemahkan sebagai sebuah umpan balik yang digunakan oleh manajemen untuk sebagai bentuk capaian-capaian yang harus dipenuhi oleh individu. Sedangkan tingkat kesulitan merupakan kondisi kesulitan yang akan didapatkan oleh individu setelah mendapatkan sejumlah poin atau capaian kerja. Penerapan (Tondello et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Perryer, Celestine, Scott-Ladd, & Leighton, 2016) menyebutkan bahwa konsep Gamification sebagai sebuah konsep motivasi yang dilakukan oleh manajemen sebagai bentuk praktis dari pendidikan pedagogi dengan adanya pendekatan peningkatan karakteristik (yang saat ini juga diaplikasikan dalam sejumlah permainan digital kedalam konteks non-permainan dengan harapan dapat memotivasi, dan mencapai tujuan dari pembelajaran. Pemanfaatan dunia digital pada beberapa tahun belakangan inilah yang kemudian mendorong sejumlah peneliti menggunakan konsep permainan ini kedalam dunia usaha, dan terbukti berhasil diantaranya adalah (Oprescu, Jones, & Katsikitis, 2014; Oravec, 2015; Suh, Cheung, Ahuja, & Wagner, 2017)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui peranan kepemimpinan, yang tidak hanya dilakukan terhadap individu atau organisasi lain, melainkan juga berperan dalam kemampuan untuk dapat memimpin dirinya sendiri yang dimoderatori oleh intervensi yang dilakukan oleh konsep-konsep permainan yang diterapkan dalam kegiatan non permainan sehingga dapat meningkatkan performa dari mahasiswa.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan Konsep teoritis dan Penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut ini



Gambar 3. Model Penelitian

Dengan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian yang dibangun pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dengan semakin meningkatnya kemampuan self leadership dari mahasiswa secara nyata akan meningkatkan performa dari mahasiswa
2. Faktor gamification sebagai faktor pemoderasi akan memperkuat pengaruh self leadership terhadap performa dari mahasiswa.

2.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Provinsi Riau terhadap mahasiswa yang sedang kuliah di Universitas Riau, dan dilaksanakan dalam rentang waktu Desember 2021 sampai Februari 2022.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi atau populasi tujuan seperti yang diungkapkan oleh (Hardani et al., 2020) sebagai sebuah kelompok yang merepresentasikan unit yang memiliki sejumlah atribut atau memiliki informasi yang dibutuhkan oleh Peneliti sebagai jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam Penelitian. Pada penelitian ini, populasi tujuan adalah Mahasiswa yang terdaftar di Universitas Riau pada periode pengamatan, dengan jumlah yang tidak dapat diketahui secara pasti oleh Peneliti dikarenakan adanya faktor mahasiswa yang sudah lulus pada periode pengamatan. Sampel oleh (Rao & Krisnawismi, 2018) menyebutkan bahwa untuk dapat menghadirkan sampel yang representatif atas populasi, maka dalam penentuan ukuran dan teknik sampling harus dilakukan secara tepat. Dengan telah disebutkannya jumlah populasi mahasiswa tidak diketahui, maka penentuan ukuran sampel digunakan menggunakan pendekatan Lemeshow (Gichuhi & Ndungu, 2018) diperoleh jumlah sampel sebesar 97 orang. Teknik Sampling dilakukan dengan purposive sampling yaitu 1) Mahasiswa yang sedang aktif kuliah 2) Mahasiswa yang berdomisili di Provinsi Riau pada saat dilakukan Penelitian.

2.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Untuk dapat memahami permasalahan dan mengoperasionalisasi variabel penelitian, maka peneliti menyusun tabel operasionalisasi penelitian sebagai berikut ini

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi/Indikator	Skala
1	<i>Student Performance</i>	a. Tingkat Pengetahuan b. Tingkat Inisiatif c. Kecepatan d. Disiplin waktu e. Disiplin Moral	Interval
2	<i>Gamification</i>	a. Rules b. Goals c. Challenge d. Badges	Interval
3	<i>Self Leadership</i>	a. Self Goal Setting b. Self Reward	Interval

No	Variabel	Dimensi/Indikator	Skala
		c. Self Punishment	
		d. Self Observation	
		e. Self Cueing	

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini, data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner penelitian yang diajukan secara online melalui aplikasi Google Form yang dikirimkan oleh peneliti melalui jejaring pesan menggunakan whatsapp group kelas kuliah. Sedangkan data Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik dokumentasi atas sejumlah literasi baik berupa buku maupun artikel penelitian yang telah di *publish* pada jurnal bereputasi nasional maupun internasional.

2.5. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, data yang telah dikumpulkan dan direkapitulasi, akan dilakukan analisa menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan pendekatan inferensial. Teknik analisa menggunakan pendekatan statistik deskriptif dilakukan dengan metode sebagai berikut:

- Melakukan perhitungan dan analisa dengan pendekatan persentase dan pendekatan rata-rata untuk dapat memperoleh gambaran identitas responden
- Melakukan perhitungan dan analisa dengan menggunakan pendekatan nilai sentral (nilai terendah, nilai tertinggi dan rata-rata serta standar deviasi) untuk memperoleh gambaran tanggapan responden pada setiap indikator dan variabel penelitian.

Selain pendekatan deskriptif, pada penelitian ini juga dilakukan pengujian dan analisis pengaruh antar variabel dengan pendekatan *Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan melibatkan variabel pemoderasi. Sebelum dianalisa, model yang diajukan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen serta pengujian model kemudian dilakukan analisa lebih lanjut atas model dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik Warp-PLS 5.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

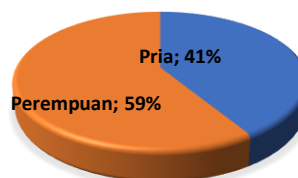
3.1. Statistik Deskriptif

3.1.1. Hasil Pengujian atas Identitas Responden

Identitas Responden pada penelitian ini terdiri atas Jenis Kelamin dan Usia Responden dengan sebaran yang diuraikan sebagai berikut ini

a. Jenis Kelamin Responden

Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat seperti yang diilustrasikan pada gambar 3 berikut ini

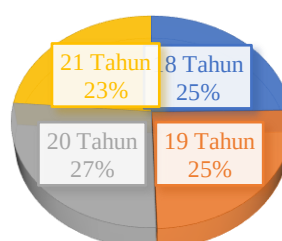


Gambar 4. Rekapitulasi Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4 menunjukkan bahwa proporsi antara pria dan wanita pada penelitian ini telah seimbang, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih baik atas populasi, atau dapat digeneralisasi terhadap populasi yaitu seluruh mahasiswa yang terdaftar di Universitas Riau.

b. Usia Responden

Sebaran responden berdasarkan usia responden dapat dilihat seperti yang diilustrasikan pada pada gambar berikut ini



Gambar 5. Rekapitulasi Sebaran Responden Berdasarkan Usia Responden

Hasil yang ditunjukkan pada ilustrasi Gambar 5 menunjukkan bahwa jumlah sampel pada setiap tingkatan usia juga telah seimbang, sehingga dengan demikian maka juga diharapkan tanggapan yang diberikan oleh sampel pada penelitian ini dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan.

3.1.2. Hasil Pengujian atas Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap item pernyataan pada instrumen penelitian (kuesioner), dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

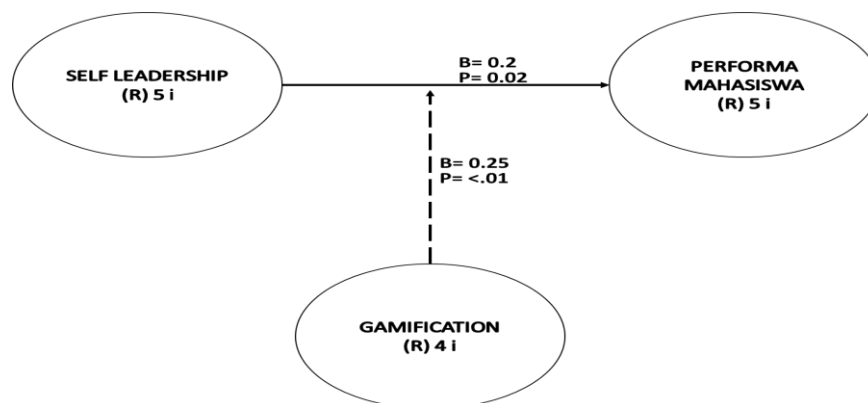
Tabel 2. Rekapitulasi Pengujian Statistik Deskriptif terhadap Instrumen Penelitian

	Descriptive Statistics			
	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Self Goal Setting	3	5	4.00	.842
Self Reward	3	5	4.01	.823
Self Punishment	3	5	3.86	.829
Self Observation	3	5	4.06	.827
Self Cueing	3	5	4.00	.816
Self-Leadership	3.20	5.00	3.98	.400
Tingkat Pengetahuan	3	5	3.85	.858
Tingkat Inisiatif	3	5	4.00	.791
Kecepatan	3	5	4.16	.812
Disiplin waktu	3	5	4.05	.846
Disiplin Moral	3	5	3.81	.821
Performa Mahasiswa	3.20	4.80	3.97	.372
Rules	3	5	4.12	.832
Goals	3	5	4.03	.835
Challenge	3	5	3.97	.822
Badges	3	5	3.84	.850
Gamification	3.00	5.00	3.99	.435

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa secara masih terdapat sebaran performa mahasiswa yang tersebar dari nilai rata-rata terendah (3.2), yang mengisyaratkan masih perlunya perhatian yang lebih banyak, hingga nilai tertinggi 4.8 yang mengindikasikan masih terdapat sejumlah kekurangan pada penilaian sehingga masih dibutuhkan lebih banyak motivasi kepada mahasiswa agar secara rata-rata (3.97) masih dapat ditingkatkan. Sedangkan dari sisi sebab, kurang optimalnya kemampuan diri untuk dapat mendisiplinkan diri sendiri mengakibatkan mahasiswa mengalami hambatan dalam memimpin diri sendiri. Sedangkan faktor moderasi, berdasarkan nilai rata-rata masih perlu untuk ditingkatkan terutama pada kurang optimalnya kemampuan organisasi untuk memberikan capaian atas hasil yang telah dicapai (*badges*)

3.2. Statistik Inferensial

Hasil Pengujian Statistik Deskriptif atas Tanggapan Responden terhadap Instrumen Penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 6. Hasil Pengujian terhadap Model Penelitian

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Gambar 6, maka hasil pengujian atas penjelasan hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Self Leadership* terhadap *Student Performance*

Hasil pada gambar 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien β (beta) pada pengaruh *Self Leadership* terhadap *Student Performance* sebesar 0.2 (positif) dan nilai P-Value sebesar 0.02 (atau lebih kecil dari toleransi kesalahan 5%),

mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian yang dibangun pada awal penelitian diterima. Dengan demikian maka faktor kemampuan untuk dapat meningkatkan kemampuan untuk memimpin diri mahasiswa akan cenderung untuk mampu meningkatkan hasil kerja dari mahasiswa tersebut. Dengan memperhatikan faktor yang paling besar dalam meningkatkan nilai self leadership adalah kemampuan mahasiswa untuk dapat mengatur tujuan yang ingin dicapai (*self goal setting*), yang memiliki nilai yang baik, namun terdispersi cukup besar (0.842) pada nilai standar deviasinya. Hal ini mengindikasikan bahwa secara nyata terdapat jurang perbedaan yang lebar antara seorang mahasiswa dengan mahasiswa yang lainnya terkait dengan kemampuan menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dirasakan perlu untuk diminimalisir oleh Universitas, yang dapat dilakukan dengan perbaikan kurikulum yang dapat membangun sikap dari mahasiswa dan merencanakan tujuan dirinya sehingga akan mempermudah mahasiswa untuk dapat mencapai hal yang telah direncanakan.

b. Pengaruh Self Leadership terhadap Performa Mahasiswa dimoderasi oleh variabel Gamification.

Gamification sebagai variabel pemoderasi memperkuat pengaruh antara self leadership dan student performance, yang diindikasikan dengan nilai positif pada koefisien moderasi (0.20) dan dampak yang nyata pada nilai P-Value pada pengaruh Self Leadership dan Student Performance (<0.01). Dengan demikian maka peran penting penerapan adanya gamification kepada mahasiswa oleh organisasi (baik pada tingkat universitas ataupun program studi serta lembaga kemahasiswaan) yang ditandai dengan adanya aturan-aturan yang diterapkan dan adanya pengkaderan sebagai bukti adanya penghargaan atas capaian-capaian yang dilalui oleh mahasiswa akan memperkuat kesempatan mahasiswa untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Faktor Badges sebagai nilai terendah dibandingkan rata-rata nilai indikator di variabel gamification, serta adanya dispersi yang cukup besar (0.85) menunjukkan bahwa terdapat mahasiswa yang diberikan penghargaan yang lebih baik, dan adanya mahasiswa yang cenderung diabaikan ketika melalui capaian atau tingkatan tertentu. Jurang perbedaan tersebut sebaiknya dapat diminimalisir oleh organisasi yang ada di lingkungan Universitas sehingga adanya kepercayaan dan jaminan bagi mahasiswa untuk selalu menghasilkan karya yang dapat dihargai oleh lingkungannya.

4. KESIMPULAN

Temuan pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa faktor kemampuan mahasiswa untuk dapat mengelola dirinya yang diindikasikan dengan adanya self-leadership secara nyata berdampak pada peningkatan performa dari mahasiswa di Universitas Riau. Hal ini akan semakin dapat ditingkatkan dengan adanya proses yang disebut sebagai gamification, yaitu penerapan konsep-konsep permainan pada konteks diluar permainan yang dilakukan dengan tujuan agar mahasiswa dapat menikmati proses yang terjadi dan termotivasi dengan adanya skema poin dan adanya tambahan tantangan sebagai bentuk motivasi. Hasil penelitian ini memberikan indikasi dan implikasi yang kuat bagi organisasi di lingkungan Universitas untuk dapat memberikan perhatian pada penerapan (Badges) sebagai bentuk motivasi atas capaian atau tingkatan yang telah dilalui oleh Mahasiswa, dengan harapan agar Mahasiswa mampu menunjukkan karya dan capaiannya sehingga dapat meningkatkan level tantangan yang dihadapinya di masa depan. Keterbatasan pada penelitian, yang dapat menjadi panduan bagi peneliti selanjutnya diantaranya adalah ukuran populasi pada penelitian yang tidak diketahui yang dikarenakan jumlah mahasiswa aktif yang tidak dapat dilacak secara pasti, sehingga hal tersebut juga berdampak pada penggunaan pengukuran sampel menggunakan kaidah Lemeshow. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kaidah Partial Least Square (PLS) yang salah satu alasan pemilihannya adalah dikarenakan ukuran sampel (Sample Size) yang kecil. Untuk itu, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan hasil penelitian ini dengan menggunakan model penelitian dan teknik analisis yang berbeda, sehingga dapat menggambarkan perubahan pada variabel terikat yang lebih besar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terlaksana dengan baik sejalan dengan kerjasama yang diberikan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau secara institusional dan Mahasiswa Universitas Riau sebagai surveyor. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dana yang berasal dari pribadi tim peneliti, dengan tujuan sebagai dasar untuk penelitian yang akan dilaksanakan pada tahun 2022 yang diharapkan akan didanai oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berasal dari PNPB.

REFERENCES

- Ahmad, V. I. (2013). Aplikasi Pendekatan Situasional Dalam Menentukan Gaya Kepemimpinan Efektif. *Al Hikmah*, 3(2), 217–230.
- Alnakhl, H., Singh, R., Agnihotri, R., & Itani, O. S. (2020). From cognition to action: the effect of thought self-leadership strategies and self-monitoring on adaptive selling behavior. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 35(12), 1915–1927. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2019-0302>
- Asogwa, U. C. (2017). *Job Rotation, Motivation, Demographic Variables and Job Performance of Career Administrators in Universities in South East, Nigeria*. 196.222.5.9. Retrieved from <http://196.222.5.9/handle/123456789/4561>
- Breaugh, J. (2016). Talent Acquisition : A Guide to Understanding and Managing the Recruitment Process. In *SHRM Foundation*. Retrieved from <https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/resources-from-past-initiatives>
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *American Sociological Review*, 61(4), 358–368. <https://doi.org/10.2307/2092060>

- Chong, V. K., & Rundus, M. J. (2004). Total quality management, market competition and organizational performance. *The British Accounting Review*. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0890838903000933>
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Durnali, M. (2020). The effect of self-directed learning on the relationship between self-leadership and online learning among university students in Turkey. *Tuning Journal for Higher Education*, 8(1), 129–165. [https://doi.org/10.18543/TJHE-8\(1\)-2020PP129-165](https://doi.org/10.18543/TJHE-8(1)-2020PP129-165)
- Ghassani, A. P., Radianto, W. E. D., & Mastan, S. (2020). The Effect of Organizational Culture , Motivation, AND Self-Leadership On Student Peformance In Start-Ups. *Indonesian Journal of Bussiness and Entrepreneurship*, 6(2), 157–162.
- Gichuhi, J. K., & Ndungu, D. N. (2018). *Quantitative Methods For Business Management*.
- Goldsby, E., Goldsby, M., Neck, C. B., & Neck, C. P. (2020). Under pressure: Time management, self-leadership, and the nurse manager. *Administrative Sciences*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/admsci10030038>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawati, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., ... Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (1st ed.; H. Abadi, ed.). Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Lee, S. (2018). Employee turnover and organizational performance in US federal agencies. *The American Review of Public Administration*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0275074017715322>
- Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N., & Curral, L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 85–100. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1551882>
- Maykrantz, S. A., & Houghton, J. D. (2020). Self-leadership and stress among college students: Examining the moderating role of coping skills††. *Journal of American College Health*, 68(1), 89–96. <https://doi.org/10.1080/07448481.2018.1515759>
- Oprescu, F., Jones, C., & Katsikitis, M. (2014). I PLAY AT WORK-ten principles for transforming work processes through gamification. *Frontiers in Psychology*, 5(JAN), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00014>
- Oravec, J. A. (2015). Gamification and multigamification in the workplace: Expanding the ludic dimensions of work and challenging the work/play dichotomy. *Cyberpsychology*, 9(3). <https://doi.org/10.5817/CP2015-3-6>
- Oxarart, R. A., & Houghton, J. D. (2021). A Spoonful of Sugar : Gamification as Means for Enhancing Employee Self-Leadership and Self-Concordance at Work. *Administrative Sciences*, 11(35). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci11020035>
- Perryer, C., Celestine, N. A., Scott-Ladd, B., & Leighton, C. (2016). Enhancing workplace motivation through gamification: Transferrable lessons from pedagogy. *International Journal of Management Education*, 14(3), 327–335. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.07.001>
- Rao, S. R., & Krisnawasmi, R. O. (2018). *Business Research Methodology* (13th ed.). India: Himalaya Publishing.
- Richard, O. C., Barnett, T., Dwyer, S., & Chadwick, K. (2004). Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions. *Academy of Management Journal*, 47(2), 255–266. <https://doi.org/10.2307/20159576>
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185–222. <https://doi.org/10.1177/0149206310383911>
- Suh, A., Cheung, C. M. K., Ahuja, M., & Wagner, C. (2017). Gamification in the Workplace: The Central Role of the Aesthetic Experience. *Journal of Management Information Systems*, 34(1), 268–305. <https://doi.org/10.1080/07421222.2017.1297642>
- Tondello, G. F., Premasukh, H., & Nacke, L. E. (2018). A theory of gamification principles through goal-setting theory. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 2018-Janua, 1118–1127. <https://doi.org/10.24251/hicss.2018.140>
- Vought, W. X. (2017). E-leadership in Practice: The Components of Transformational Leadership in Virtual Business Environments. *New York*, 41(57), 0–59.