

Peran motivasi intrinsik, pemberdayaan, komitmen dan konflik pada peningkatan kinerja karyawan Koperasi

Eddy Guridno¹, Zahra Meike Sismati²

¹. Doktoral Ilmu Politik, Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia

². Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia

Research paper
Marketing Management

Abstract

Studies regarding factors that can improve employee performance will continue to be studied. Therefore, this research aims to examine the influence of motivation, commitment, empowerment and conflict on the performance of cooperative employees. The research population is employees who are members of the Permata Bank Bintaro Cooperative cooperative in Tangerang. A total of 105 employees were respondents with a saturated sample, the total sample who returned the questionnaire was 103 respondents. Hypothesis testing analysis by carrying out multiple regression tests using SPSS 24. The results of multiple regression testing with SPSS 24 show that all independent variables, namely motivation, commitment, empowerment and conflict, positively influence employee performance. Therefore, it is recommended that cooperatives continue to improve the performance of their employees by increasing the intrinsic motivation and organizational commitment of their employees. Likewise, it is necessary to support a culture of employee empowerment and appropriate conflict handling.

Received 14/3/2023

Accepted 18/6/2023

Online 24/6/2023



Keywords:

Motivation, commitment, empowerment, conflict, employee performance.

JMSAB, Vol 6, No. 1, 2023

pp. 199-210

Corresponding Author:

Eddy Guridno

Email: eddyguridno@yahoo.com

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2023

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.1239>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Abstrak

Kajian mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan akan terus dikaji. Maka dari itu penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi, komitmen, pemberdayaan, dan konflik terhadap kinerja karyawan koperasi. Populasi penelitian merupakan karyawan yang tergabung dalam koperasi Koperasi Permata Bank Bintaro di Tangerang. Sejumlah 105 karyawan menjadi responden dengan sampel jenuh, total sampel yang mengembalikan kuesioner sebesar 103 responden. Analisis uji hipotesis dengan melakukan uji regresi berganda melalui bantuan SPSS 24. Hasil pengujian regresi berganda dengan SPSS 24 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi, komitmen, pemberdayaan dan konflik secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, disarankan bagi koperasi untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya perlu meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen organisasi karyawannya. Begitu pula perlu untuk mendukung budaya memberdayakan karyawan serta penanganan konflik yang tepat.

Kata kunci: *Motivasi, komitmen, pemberdayaan, konflik, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah kenyataan yang tidak dapat dihindari guna menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi. Oleh karena itu, agar suatu perusahaan atau organisasi dapat memenangkan persaingan maka peningkatan sumber daya manusianya harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia juga merupakan upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Visi misi koperasi yang berbeda dengan perusahaan yang berorientasi pada profit, memerlukan tenaga kerja yang tergerak bukan hanya dikarenakan keuntungan semata. Maka masih merupakan hal yang menarik untuk meneliti tingkat kinerja pada pegawai koperasi. Penelitian mengenai kinerja karyawan masih saja terus dilakukan dan telah banyak yang membuktikan bahwa beberapa faktor mampu memprediksi kinerja karyawan. Akhir-akhir ini faktor-faktor yang sering dihubungkan dengan peningkatan kinerja karyawan pada penelitian terdahulu baru antara lain: motivasi (Marta et al., 2021; Paais & Pattiruhu, 2020; Riyanto et al., 2021; Sari & Digdowiseiso, 2022), Pemberdayaan (Alfarizi et al., 2022; Ambad et al., 2021; Marta et al., 2021), komitmen (Marta et al., 2021; Sari & Digdowiseiso, 2022).

Motivasi memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempunyai dampak positif terhadap keberhasilan dan kinerja organisasi (Akerle, 2023; Ariani, 2023; Mendropa, 2018; Fitriana et al., 2023). Persepsi motivasi berbeda berdasarkan kategori pekerjaan, dengan perbedaan yang signifikan secara statistik (Lorincova et al., 2019). Berbagai jenis pengendalian manajemen, seperti pengendalian personalia dan budaya, berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan kinerja di sektor publik (Van der Kolk et al., 2019). Motivasi staf berhubungan secara signifikan dengan kinerja staf, dan organisasi harus memprioritaskan motivasi staf untuk meningkatkan perilaku kerja dan menghindari sikap negatif terhadap pekerjaan (Olusadum & Anulika, 2018).

Motivasi dan komitmen terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara motivasi, komitmen, dan kinerja. Limiao dan Lestari (2022) menemukan bahwa dimensi komitmen, khususnya komitmen afektif, memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi, komitmen, pemberdayaan, dan konflik ditemukan memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dalam berbagai penelitian. Di negara berkembang, motivasi ditemukan memiliki dampak tertinggi terhadap kinerja institusi, sedangkan pemberdayaan dan komitmen organisasi memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja (Kadumi et al., 2022). Manajemen konflik ditemukan mempengaruhi motivasi kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan (Virgiaswari & Arisyahidin, 2022). Demikian pula, konflik, stres, dan motivasi ditemukan memiliki efek simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di rumah sakit (Alma'rif et al., 2022). Temuan ini menyoroti pentingnya mengatasi motivasi, komitmen, pemberdayaan, dan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karenanya penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi intrinsik, komitmen, pemberdayaan dan konflik pada kinerja karyawan koperasi.

Kerangka kerja teoritis dan hipotesis

Teori yang dapat menjelaskan pengaruh sikap terhadap perilaku adalah Theory of Planned Behavior (TPB) (Ajzen & Schmidt, 2021; Conner, 2020) TPB menyarankan bahwa sikap, bersama dengan norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan, membentuk niat berperilaku individu, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku aktual mereka (Ajzen & Schmidt, 2021). Sikap memainkan peran penting dalam proses ini, karena mencerminkan evaluasi individu terhadap perilaku tertentu dan hasilnya (Conner, 2020). Penelitian ini mendasarkan pada TPB untuk menjelaskan sikap seperti motivasi dan komitmen akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu penelitian ini juga menggabungkan social exchange theory (SET) untuk menjelaskan persepsi karyawan dengan adanya pemberdayaan dan konflik terhadap kinerja. Teori pertukaran sosial telah digunakan untuk menjelaskan kinerja dengan memeriksa hubungan antara aktor dalam organisasi dan imbalan serta biaya yang terkait dengan hubungan tersebut. Teori ini menyatakan bahwa ketika imbalan dari suatu interaksi lebih besar daripada biayanya, kepercayaan dan komitmen meningkat, yang mengarah pada pertukaran berulang dan pengembangan norma pertukaran relasional (Akram dkk., 2020). Teori ini telah diterapkan dalam berbagai konteks, seperti pada dampak praktik HRM terhadap kinerja organisasi (Mohammad dkk., 2021), dan hubungan antara perlakuan organisasi terhadap karyawan dan kinerja pekerjaan (Helfers dkk., 2019). Secara keseluruhan, teori pertukaran sosial memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana interaksi dan hubungan antara individu dan organisasi dapat mempengaruhi hasil kinerja.

Hubungan Antara Motivasi Intrinsik Dengan Kinerja Karyawan

Tentu saja motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Trisna & Guridno, 2021; Limiao & Lestari, 2022; Sari & Digidowiseiso, 2022; Dewi, 2022). Yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pegawai memerlukan motivasi kerja yang baik agar dapat melaksanakan setiap tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan rasa percaya diri yang tinggi disertai tujuan yang jelas (Sari, 2021). Semakin termotivasi mereka, maka integritas kerja mereka akan semakin meningkat, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Septiatin dkk., 2022).

Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya (Rifqi, M., & Asytuti, 2021). Motivasi merupakan faktor krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan (Erlangga dkk., 2022). Motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi (Sari, 2021). Motivasi merupakan titik awal tercapainya kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

H1: Motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan

Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai adalah pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memungkinkan individu untuk mengutamakan organisasi di atas kepentingannya sendiri dan menjadikan organisasi lebih baik lagi (Sari & Digidowiseiso, 2022). Komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi, yang mencerminkan kuatnya partisipasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, akan mempengaruhi kinerja (Limiao & Lestari, 2022).

Komitmen organisasi telah menjadi topik yang menarik di bidang perilaku organisasi dan psikologi. Sementara beberapa peneliti berpendapat bahwa pentingnya komitmen organisasi telah menurun karena perubahan lingkungan bisnis, yang lain percaya bahwa komitmen tersebut masih memainkan peran penting dalam kinerja karyawan (Sari & Digidowiseiso, 2022). Terbukti bahwa komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan, berkorelasi dengan kinerja individu (Dewi, 2022; Limiao & Lestari, 2022; Sari & Digidowiseiso, 2022).

H2: Komitmen organisasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan

Hubungan Antara Pemberdayaan dan Kinerja Pegawai

Pemberdayaan adalah proses menjadikan orang lebih kuat atau memperoleh kemampuan untuk memecahkan masalah mereka sendiri dengan lebih baik dengan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka dengan memberi mereka kepercayaan diri dan otoritas. Pemberdayaan memungkinkan karyawan mengambil keputusan yang lebih besar dan lebih banyak tanpa harus merujuk pada seseorang yang lebih senior (Coun dkk., 2022). Seorang pegawai harus bersedia menerima tanggung jawab yang melampaui tugasnya demi organisasi yang lebih baik. Penguatan masyarakat dapat dilakukan dengan memindahkan mereka dari jabatan yang seringkali hanya melakukan apa yang diperintahkan ke jabatan lain yang memberikan peluang untuk bertanggung jawab.

Pemberdayaan terbukti menciptakan dan meningkatkan kinerja dalam berbagai konteks. Penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, sikap, dan perilaku mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Handayani dkk., 2018). Pemberdayaan juga memprediksi kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kreativitas melalui pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja pada organisasi pemerintah (Adda, 2022). Perilaku kepemimpinan yang memberdayakan, seperti pemberdayaan, tanggung jawab, pengembangan keterampilan, dan pembinaan, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Byun dkk., 2020). Pemberdayaan organisasi, yang memberikan karyawan kontrol dan peluang pengambilan keputusan yang lebih besar, telah dikaitkan dengan kinerja yang lebih tinggi karena pendekatan kerja yang lebih proaktif (Coun dkk., 2022). Pemberdayaan kepemimpinan telah terbukti meningkatkan berbagai dimensi kinerja, termasuk kewarganegaraan dan perilaku inovatif (Sari dkk., 2022), sekaligus mengurangi perilaku menyimpang (Turcote dkk., 2023). Secara keseluruhan, pemberdayaan karyawan melalui berbagai cara dapat menghasilkan peningkatan kinerja dalam berbagai aspek pekerjaan.

H3: Pemberdayaan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan

Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Konflik yang timbul dalam suatu organisasi akan mengganggu kelancaran hubungan antara individu dan anggota organisasi (Sari, 2018). Tetapi tidak semua konflik memberikan akibat negatif terhadap kinerja baik karyawan dan organisasi. Literatur perilaku organisasi membagi konflik mejadi beberapa tipe konflik, yaitu tugas, proses dan hubungan. Jenis konflik tertentu mungkin juga mempunyai dampak yang menguntungkan, konflik tugas diyakini dan ditemukan

memiliki hubungan yang positif dengan kinerja sedangkan konflik hubungan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Mauersberger dkk., 2020).

Dalam beberapa kasus, konflik tugas ditemukan mempunyai dampak positif terhadap kinerja tim, terutama jika konflik tersebut bersifat moderat dan konstruktif (Elenurm & Fabritius, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa terlibat dalam perdebatan dan perselisihan yang sehat dengan tingkat yang sedang mengenai isu-isu terkait pekerjaan dapat meningkatkan kolaborasi (Tsai, 2023), Menciptakan *knowledge sharing* dan *creative thinking* (Kiernan dkk., 2021) yang menghasilkan kinerja tugas yang lebih tinggi (Yousaf dkk., 2023). Konflik tugas ditemukan memiliki efek lengkung terhadap kinerja, dengan hubungan U terbalik (Elenurm & Fabritius, 2023). Oleh karena itu, dampak konflik terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik spesifik.

H4: Terjadinya konflik pada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan

Metode

Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil populasi pada karyawan Koperasi Permata Bank Bintaro di Tangerang Selatan. Sebesar 105 responden diberikan kuesioner, dan 103 yang kembali dengan mengisi lengkap. Pengambilan sampel ini ditentukan dengan dasar sampel jenuh.

Pengukuran

Kelima variabel dalam penelitian ini menggunakan instrument yang telah terukur dan tervalidasi di penelitian sebelum. Motivasi dan komitmen menggunakan kuesioner yang digunakan pada penelitian Sari dan Digdowiseiso (2022). Pada pemberdayaan mengambil kuesioner yang digunakan pada penelitian. Sedangkan konflik mengambil kuesioner dari penelitian Sari (2018). Terakhir kinerja karyawan dengan

Prosedur analisis data

Penelitian merupakan penelitian asosiatif yang hanya menguji pengaruh dari keempat variabel bebas terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Maka dari itu analisis yang cocok untuk ini adalah pengujian dengan regresi berganda. Pilihan alat bantu untuk meregresi berganda dipilih dengan SPSS 24.

Hasil dan pembahasan

Uji instrument kuesioner

Kuesioner yang digunakan mengambil dari kuesioner yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh peneliti sebelum. Maka dari itu, tidak terlalu memerlukan uji validitas dan reliabilitas. Tetapi peneliti tetap menguji keduanya untuk memberikan keyakinan pada hasil penelitian sebagai bagian dari generalisasi hasil. Uji validitas alat ukur dengan analisis faktor mendapatkan hasil nilai KMO untuk setiap variabel di atas cut off yang ditentukan yaitu 0.5. Selanjutnya nilai faktor nya juga mendapatkan nilai di atas 0.5. Maka dari hasil ini disimpulkan semua item pada variabel penelitian ini valid. Begitupula untuk hasil uji reliabilitas dengan Cronbach alpha, setiap variabel mendapatkan nilai di atas 0.7. Oleh karenanya bisa dikatakan kuesioner yang digunakan reliabel.

Uji asumsi

Model penelitian ini merupakan asosiatif dengan uji regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan alat SPSS. Alat SPSS dengan dasar perhitungan OLS maka perlu syarat terpenuhinya beberapa asumsi. Asumsi yang harus terpenuhi pada kondisi modern dan data penelitian ini yaitu normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas.

Pengujian normalitas dengan Kolmogorov Smirnov mendapatkan nilai Asymp.Sig. adalah 0,200. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data variabel penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya untuk uji heterokedastisitas dengan uji Glesjer, ketika di regresikan dengan variabel terikat nilai ABS residual maka hasil setiap variabel mendapatkan nilai yang tidak sig. Untuk variabel motivasi mendapatkannilai p sebesar 0.997, komitmen mendapatkan nilai 0.9974, sedangkan pemberdayaan mendapatkan nilai p 0.424 dan konflik dengan nilai p terkecil tetapi masih tidak signifikan yaitu 0.068. Maka dari itu hasil ini menginterpretasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Berdasarkan pengujian multikolinieritas didapatkan nilai VIF untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 1,320, komitmen Organisasi sebesar 1,008, pemberdayaan sebesar 1,343 dan konflik kerja sebesar 1,074. Nilai Tolerance pada variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,757, Konflik Kerja sebesar 0,931, Pemberdayaan sebesar 0,744 dan Komitmen Organisasi sebesar 0,992. Fakta bahwa seluruh nilai VIF pada variabel-variabel tersebut <10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Model

Model keempat variabel secara bersama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai F sebesar 7.817 dengan nilai p sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan model masih layak meskipun nilai F relatif kecil. Model ini mampu menjelaskan varians terhadap kinerja karyawan sesuai dengan model yang diusung yaitu sebesar 29.86%. Maka faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel dan model yang lain sebesar 70.14%.

Uji hipotesis

Tabel 1. Uji hipotesis

Model	Beta unstandardized	Beta standardized	sig	keterangan
konstanta	3.776		,279	
Motivasi	,303	,452	,000	H1: diterima
Komitmen	,335	,325	,000	H2: diterima
Pemberdayaan	,169	,192	,009	H3: diterima
Konflik	,116	,146	,045	H4: diterima

Sumber : Data diolah dari SPSS 24

Hasil pengujian dengan regresi berganda melalui bantuan SPSS 24, seperti ditunjukkan pada tabel 1. Nilai beta standardize menunjukkan kontribusi setiap variabel, dan terlihat motivasi memiliki nilai terbesar. Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi memberikan kontribusi pengaruh yang paling utama dan paling besar pada model ini. Motivasi merupakan pemredikasi utama dibandingkan tiga variabel lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan koperasi. Hasil ini didukung pula dengan nilai p sebesar $0.000 < 0.05$. Maka hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua penelitian ini diterima. Dukungan ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan pemrediksi bagi kinerja karyawan koperasi, dengan dukungan nilai p sebesar 0.000 lebih kecil dari cut off yang ditentukan yaitu 0.05. Selain itu, komitmen merupakan variabel kedua setelah motivasi yang memberikan kontribusi besar bagi kinerja karyawan koperasi.

Pemberdayaan mempengaruhi kinerja karyawan koperasi yang merupakan pernyataan hipotesis ketiga diterima. Kinerja karyawan koperasi semakin meningkat ketika diterapkannya pemberdayaan pada karyawan. Dukungan hasil ini terlihat pada tabel 1 yang memperlihatkan

nilai p sebesar 0.09 di bawah nilai cutoff probabilitas tingkat kesalahan yang ditentukan yaitu 0.05. Meskipun kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan relatif kecil.

Begitupula dengan konflik memberikan kontribusi paling kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan koperasi pada model ini. Tabel 1 memperlihatkan nilai p sebesar 0.045 dan masih di bawah 0.05. Nilai beta yang didapatkan dengan arah positif menunjukkan kenaikan adanya konflik juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Discussion

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian terdahulu dengan hasil yang mendukung semakin termotivasi intrinsik seorang karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut (Hayati dkk., 2023; Regiasa, 2023). Begitupula hasil penelitian ini mendukung perlunya meningkatkan motivasi intrinsik pegawai karena dengan motivasi intrinsik yang semakin tinggi membuat karyawan sadar akan tanggung jawab terselesaikannya pekerjaan dengan cepat dan baik. Penelitian ini hanya memilih pada motivasi intrinsik, hal ini juga didasarkan pada teori sosial kognitif yang menyebutkan bahwa efek motivasi intrinsik dan ekstrinsik bisa jadi berbeda. Motivasi ekstrinsik bisa menjadi detrimental bagi motivasi intrinsik. Maka dari itu penelitian ini hanya memfokuskan pada motivasi intrinsik yang lebih banyak mendapatkan dukungan dari kajian terdahulu dalam mempengaruhi kinerja secara positif.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Literatur perilaku organisasi membedakan beberapa tipe komitmen organisasi yaitu afektif, normatif dan keberlanjutan. Tetapi pada penelitian ini tidak membedakan ketiganya. Komitmen dalam penelitian ini mengacu pada ketiga komitmen tersebut. Hasil penelitian mendukung bahwa komitmen afektif (Adula dkk., 2023; Anggriawan dkk., 2023), komitmen normatif (Adula dkk., 2023; Hidayat dkk., 2023), dan komitmen keberlanjutan (Adula dkk., 2023). Secara total keseluruhan komitmen menunjukkan bahwa komitmen tanpa membedakan tipenya merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Putra dkk., 2023). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi memiliki rasa memiliki organisasi. Organisasi merupakan bagian dari dirinya maka karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini merupakan bagian dari tanggung jawab dan kesadaran akan keberhasilan organisasi (Sari & Digdowiseiso, 2022).

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Pemberdayaan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti dengan adanya kepemimpinan pemberdayaan dan praktek pemberdayaan dari organisasi. Perasaan pemberdayaan pada karyawan ini mampu membuat karyawan merasa diperhatikan dan diakui kemampuannya hingga membuat semakin percaya diri berujung dengan hasil tugas kerja yang lebih baik (Zhai dkk., 2023). Perasaan pemberdayaan ini dapat dikembangkan oleh pemimpin pemberdayaan dan faktor organisasi lainnya (Llorente-Alonso dkk., 2023).

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan literatur konflik yang membagi konflik menjadi beberapa tipe dengan efek yang berbeda pada kinerja, maka hasil penelitian ini mendukung bahwa konflik tidak selalu menurunkan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan semakin naik konflik maka akan selaras dengan kenaikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang menyatakan konflik membentuk efek U terbalik pada tingkat tertentu konflik dapat menaikkan kinerja dan bila terus meningkat akan menurunkan kinerja (Elenurm & Fabritius, 2023).

Begitupula sesuai dengan Mauersberger dkk. (2020) konflik tugas cenderung meningkatkan kinerja tetapi konflik tugas yang kemudian ditumpangi dengan adanya konflik hubungan dapat mencederai peningkatan kinerja dan bahkan menurunkan kinerja. Konflik dapat meningkatkan kinerja (Sari, 2018; Yousaf dkk., 2023). dikarenakan beberapa hal antara lain adalah peningkatan kolaborasi (Tsai, 2023) dan berbagi pengetahuan (Kiernan dkk., 2021).

Kesimpulan

Peningkatan motivasi instrinsik, komitmen, pemberdayaan dan konflik pada kinerja karyawan Koperasi Karyawan Permata Bank Bintaro Tangerang Selatan akan meningkatkan kinerja kinerja karyawan Koperasi Karyawan Permata Bank Bintaro Tangerang Selatan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang disampaikan, penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang mungkin berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Karyawan Permata Bank Bintaro Tangerang Selatan: Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan segala permasalahan yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Intrinsik pada diri karyawan sehingga kinerjanya tetap terjaga. Perusahaan dapat membantu karyawannya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasinya agar lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, atau dengan memberikan pelatihan dan pengembangan agar karyawan termotivasi untuk mencapai hasil kerja dan jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

Sebaiknya perusahaan mengutamakan konflik kerja untuk mencapai keseimbangan antara mencapai kinerja yang baik dan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada. Perusahaan perlu memahami manfaat konflik kerja bagi dirinya sendiri dan untuk memahami kondisi emosional orang lain. Begitu pula dengan pegawai diharapkan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan-rekannya dan saling berbagi informasi mengenai pekerjaannya sehingga memudahkan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta meningkatkan kinerjanya.

Pemberdayaan pegawai harus mendapat dukungan penuh dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan bekal tambahan dan mengembangkan keterampilan karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka pegawai akan lebih percaya diri dan berpengalaman dalam menyelesaikan permasalahan, sehingga lebih berani dalam mengambil keputusan.

Komitmen Organisasi Pegawai harus mendapat dukungan penuh dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan bekal tambahan dan mengembangkan keterampilan karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan. Perusahaan dapat membantu dengan memberikan imbalan.

Daftar pustaka

- Adda, H. W. (2022). Empowerment and its impacts on the performance of civil servants. Retrieved from https://ijessr.com/uploads2022/ijessr_05_701.pdf
- Adula, M., Birbirs, Z. A., & Kant, S. (2023). The effect of interpersonal, problem solving and technical training skills on performance of Ethiopia textile industry: Continuance, normative and affective commitment as mediators. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2286672. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2286672>
- Anggriawan, B., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 48 - 67. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>

Eddy Guridno & Zahra Meike Sismati

Peran motivasi intrinsik, pemberdayaan, komitmen dan konflik pada peningkatan kinerja karyawan Koperasi

- Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). Changing behavior using the theory of planned behavior. *The handbook of behavior change*, 17-31.
- Akerele, O. O. (2023). The Link between Motivation and Organizational Performance: An Exploration of Factors Influencing Employee Motivation and its Impact on Organizational Success. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 6(1). Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=4561892>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Syaechurodji, S. (2022). Mediating of job satisfaction in improving employee performance with the role of empowerment and work discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892-1902. <https://doi.org/10.35335/mantik.v6i2.2612>
- Alma'rif, Y., Respati, H., & Nasir, M. (2022). Conflict, Stress and Motivation Influence Employee Performance. *Cross Current International Journal of Economics, Management and Media Studies*, 4(5), 154-160.
- Ambad, S. N. A., Kalimin, K. M., Ag Damit, D. H. D., & Andrew, J. V. (2021). The mediating effect of psychological empowerment on leadership styles and task performance of academic staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 763-782. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0197>
- Ariani, D. W. (2023). Relationship Model of Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 13(4), 9-13. <https://doi.org/10.32479/irmm.14464>
- Byun, G., Lee, S., Karau, S.J. and Dai, Y. (2020). The trickle-down effect of empowering leadership: a boundary condition of performance pressure. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 41 No. 3, pp. 399-414. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2019-0246>
- Conner, M. (2020). Theory of planned behavior. *Handbook of sport psychology*, 1-18. <https://doi.org/10.1002/9781119568124.ch1>
- Coun, M. J. H., Peters, P., Blomme, R. J., & Schaveling, J. (2022). 'To empower or not to empower, that's the question'. Using an empowerment process approach to explain employees' workplace proactivity. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2829-2855. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1879204>
- Dewi, D. H. (2022). Motivasi dan Kinerja: Pemoderasian Kepribadian Conscientiousness dan Openness. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i1.1472>
- Elenurm, T., & Fabritius, J. (2023). Managing task and relationship conflicts in international online team learning. *Innovations in Education and Teaching International*, 60(3), 426-435. <https://doi.org/10.1080/14703297.2022.2040566>
- Erlangga, H., Purwanti, Y., Setiawati, T., Hindarsah, I., & Riadi, F. (2022). The Role of Entrepreneur Characteristics and Entrepreneur Motivation has a significant effect on SMEs' Business Performance During Digital Era. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Fitriana, S., Hasanah, A. S., & Aliyudin, R. S. (2023). Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 59-67. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.385>
- Handayani, I. T., Irwani, I., Yopiannor, F. Z., & Suffianor, S. (2018). Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Katingan (Implementasi UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN): Empowerment of State Civil Apparatus in Improving Employee Performance at the Katingan Regency Regional Secretariat (Implementation of Law No. 5 of 2014 concerning ASN). *Anterior Jurnal*, 18(1), 23-29. <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.432>
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>
- Helfers, R. C., Reynolds, P. D., & Maskály, J. (2019). Applying social exchange theory to police deviance: Exploring self-protective behaviors among police officers. *Criminal justice review*, 44(2), 183-203. <https://doi.org/10.1177/0734016818796547>

- Hidayat, P. N. S., Siddiq, D. M., Sulistiyowati, L. H., & Ruswandi, Y. M. (2023). Peran komitmen normatif dan person-job fit dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 12-20. <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v12i1.387>
- Kaddumi, T. A., Al-Bataineh, O. H., Moham'd M, A. D., & Ta'amneh, M. M. (2022). Influence of motivation, empowerment and organizational commitment on institutional performance, leader-member exchange as a mediator: evidence from developing countries. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(5). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.5.4>
- Kiernan, L., Ledwith, A., & Lynch, R. (2021). How task conflict can support creative problem solving in teams by stimulating knowledge sharing, critical and creative thinking and meta-cognition. In *Organizational Conflict-New Insights*. IntechOpen.
- Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G. (2023). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 1-26. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8>
- Limiao, L., & Lestari, R. (2022). Performance Improvement Through Motivation: Commitment Parallel Mediation Model. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(2), 127-142. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i2.1792>
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberová, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Marta, I. A., Supartha, I., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031-1040.
- Mendropa, K. A. (2018). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4, Oktober), 93-97. <https://doi.org/10.35335/jmas.v1i4,%20Oktober.17>
- Mohammad, T., Darwish, T. K., Singh, S., & Khassawneh, O. (2021). Human resource management and organisational performance: The mediating role of social exchange. *European Management Review*, 18(1), 125-136. <https://doi.org/10.1111/emre.12421>
- Mauersberger, H., Hess, U., & Hoppe, A. (2020). Measuring task conflicts as they occur: a real-time assessment of task conflicts and their immediate affective, cognitive and social consequences. *Journal of Business and Psychology*, 35, 813-830. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09640-z>
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of motivation on employee performance: a study of alvanikoku federal college of education. *sigma*, 1(1), 53-65. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751-1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Instrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v16i2.438>
- Rifqi, M., & Asytuti, R. (2021). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 33 - 40. Retrieved from <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/SERAMBI/article/view/203>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Sari, S. R. (2018). Konflik dan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 431-440. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/235155667.pdf>

- Sari, S. R (2021). Tujuan dan Efikasi Diri untuk Mendongkrak Kinerja Pengajar dan Staf Sekolah Islam di Jakarta. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(2), 71 - 82. <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i2.199>
- Sari, S. R, & Digdowiseiso, K. (2022). Model moderasi mediasi: peran motivasi pada peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen afektif. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 620-634. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i1.1873>
- Sari, S., Dewi, D., & Digdowiseiso, K. (2022). Kepemimpinan Pemberdayaan Dalam Memfasilitasi Peningkatan Kreativitas Karyawan Di Era 4.0: Peran Efikasi Diri Kreatif Dan Religiosity. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(1), 71-84. <https://doi.org/10.36407/serambi.v4i1.607>
- Septiatin, A., Pajaria, Y., Zuhro, F., & Rosyada, R. (2022). The Effect Of The Work Environment, Locus Of Control And Motivation On Employees Performance In Baznas Of South Sumatra Province. *Jurnal I-Philanthropy: A Research Journal On Management Of Zakat and Waqf*, 2(1), 22-40. <https://doi.org/10.19109/iphi.v2i1.12079>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Tsai, M.-H. (2023). Can conflict cultivate collaboration? The positive impact of mild versus intense task conflict via perceived openness rather than emotions. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 29(4), 813-830. <https://doi.org/10.1037/xap0000448>
- Turcotte-Légaré, N., Gaudet, M. C., & Doucet, O. (2023). Understanding the effects of empowering leadership on positive and negative performance behaviors: A manufacturing sector study. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 40(2), 218-231. <https://doi.org/10.1002/cjas.1695>
- Van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M., & ter Bogt, H. J. (2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Virgiaswari, D., & Arisyahidin, A. (2022). Hubungan Manajemen Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Peran Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Otonomi*, 22(2), 451-460. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3085>
- Yousaf, A., Shaukat, R. and Umrani, W.A. (2021), "Linkages between group level task conflict and individual level outcomes in non-routine technical jobs", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 158-176. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-08-2019-0128>
- Zhai, X., Zhu, C. J., & Zhang, M. M. (2023). Mapping promoting factors and mechanisms of resilience for performance improvement: The role of strategic human resource management systems and psychological empowerment. *Applied Psychology*, 72(3), 915-936. <https://doi.org/10.1111/apps.12411>

Declarations

Funding.

The authors received no financial support for the research and publication of this article

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors.

Publisher's Note

Imperium Research Institutere mains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 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.

Cite this article

Guridno, E. & Sismati, Z. M. (2023). Peran motivasi instrinsik, pemberdayaan, komitmen dan konflik pada peningkatan kinerja karyawan Koperasi. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 199-210. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i1.1211>



[Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis](https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.1239)

Journal of Strategic Management and Business Applications

Publisher : LPMP Imperium
Frequency : 2 issues per year (June & December)
ISSN (online) : 2655-237X [SK ISSN](https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.1239)
DOI : Prefix 10.36407
Accredited : [SINTA 4](https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.1239)