

**PENERAPAN MOTIVASI EKSTRINSIK DAN FLEKSIBILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI MARKETING
PT. PARASTAR DISTRINDO SUKABUMI**

Fauzhan Pratama Permana¹, Nor Norisanti², Resa Nurmala³
Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}
fauzhan25@ummi.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang dapat menaikkan kinerja karyawan pada bidang marketing PT. Parastar Distrindo Cabang Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif serta asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan secara bersamaan penerapan motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan marketing pada PT. Parastar Distrindo Cabang Sukabumi. Simpulan, Adanya pengaruh yang positif dalam penerapan motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi marketing.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Ekstrinsik

ABSTRACT

This study aims to determine whether the application of extrinsic motivation and work flexibility has an influence that can increase employee performance in the marketing field of PT. Parastar Distrindo Sukabumi Branch. This research method uses descriptive and associative research methods with a quantitative approach. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between extrinsic motivation on employee performance, and there is a positive and significant influence between work flexibility on employee performance and simultaneously the application of extrinsic motivation and work flexibility can improve the performance of marketing employees at PT. Parastar Distrindo Sukabumi Branch. In conclusion, there is a positive influence in the application of extrinsic motivation and work flexibility on the performance of employees in the marketing division.

Keywords: Work Flexibility, Employee Performance, Extrinsic Motivation

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi persaingan bisnis yang semakin memuncak dan lajunya tingkat pertumbuhan yang tidak diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat menunjukkan bahwa sebuah negara yang mampu menciptakan sebuah nilai kompratif, kompetitif, generative dan inovatif dengan menggunakan energi yang tinggi seperti intelijen, kreatif dan berimajinasi (Ita Hartati, 2020). Perusahaan saat ini diberi pengarahannya untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka guna mencapai visi dan misi perusahaan yang

telah dibuat. Untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan, maka daripada itu perusahaan harus terus selalu berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu mencapai hasil yang di inginkan. Pengembangan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan bermacam cara seperti pemberian insentif dan fasilitas yang mempunyai untuk meningkatkan kinerja karyawan, potensi yang sudah ada dalam diri manusia baik fisik maupun non fisik bisa menjadi salah satu fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Muhammad Asman, 2021).

Fenomena umum yang sering terjadi saat ini dengan kinerja karyawan masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan karyawannya atau sumber daya manusianya. Factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan atau bonus karyawan bisa mendapatkan rasa puas dalam perusahaan tersebut dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya faktor tersebut mempengaruhi karyawan agar lebih giat maka daripada itu motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Waruwu, 2017). Selain motivasi ekstrinsik Adapun fleksibilitas kerja yang berpengaruh terhadap kinerja yang mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan waktu, tempat dan cara karyawan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan tersebut, biasanya karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka sendiri (Findriyani, 2021).

Perusahaan yang akan diteliti peneliti ialah perusahaan importir terbesar dan distributor terbesar di indoensia yang berpusat di Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.8b, Duren Tiga, Kec. Pancoran Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Peneliti akan meneliti PT. Parastar Distrindo (Smartfren) Cabang Sukabumi yang berlokasi di Rambay Kabupaten Sukabumi Jawa Barat Indonesia. perusahaan ini bergerak dalam memberikan pelayanan, jasa dan manufaktur sebagai layanan telekomunikasi di indonesia. perusahaan ini dipilih sebagai subjek penelitian karena merupakan salah satu menunjukkan komitmen peningkatkan kinerja karyawan sebagai strategi motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas kerja. Praduga penyebab permasalahan motivasi ekstrinsik yaitu kurangnya pada kebijakan perusahaan yaitu harus mencapai target yang dianggap memberatkan karyawan.

Praduga penyebab permasalahan fleksibilitas kerja yaitu *place flexibility* yang dimana karyawan keterbatasan akses yang kurang memadai. Terdapat penelitian terdahulu yakni, , (Edi Sugiono, 2019) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Findriyani, 2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pemaparan fenomena dan research gap diatas, maka memotivasi penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Penerapan Motivasi Ekstrinsik dan Fleksibilitas Kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Parastar Distrindo (Smartfren) Cabang Sukabumi”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan dilakukan ini mengungkapkan bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan variabel bebas (*Independent Variable*) Motivasi Ekstrinsik (X1). Fleksibilitas Kerja (X2). Dan variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini akan dilakukan kepada para karyawan bagian marketing di PT. Parastar Distrindo (Smartfren) Cabang Sukabumi.

Metode penelitian yang peneliti gunakan yaitu metode penelitian deskriptif serta asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Abdullah, 2015) menyatakan bahwa

penelitian kuantitatif merupakan untuk memverifikasi guna mengecek sebuah kebenaran akan hadir dari sebuah penelitian terdahulu apakah penelitian itu benar atau keliru. Menurut Sugiyono (2022) populasi merupakan tempat generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang menetapkan suatu penelitian untuk dipelajari dan kemudian di simpulkan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa populasi yaitu sekumpulan orang yang menarik untuk diteliti. Maka daripada itu populasi yang peneliti gunakan yaitu karyawan bagian marketing dari PT. Parastar Distrindo (*Smartfren*) Cabang Sukabumi dengan jumlah karyawan 32 orang dari 40 orang.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2021) mendefinisikan sampel sebagai berikut: sampel adalah suatu bagian dari seluruh karakter yang dimiliki oleh sebuah populasi, apabila populasi tersebut besar, sehingga para penulis tentunya tidak mungkin untuk mempelajari seluruh populasi yang disebutkan ada beberapa kendala yang akan dijumpai di antaranya dana yang terbatas, tenaga, dan juga waktu yang tidak bisa banyak digunakan maka daripada itu dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di dapati dari sebuah populasi. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan sebuah contoh yang diambil dari beberapa populasi penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian ini menggunakan Teknik sampel non probability sampling dengan jenis purposive sampling menurut sugiyono (2012:68) menyatakan bahwa purposive sampling merupakan Teknik untuk menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Parastar Distrindo (*Smartfren*) Cabang Sukabumi. dengan jumlah anggota populasi sebanyak 31 dari 40 karyawan.

Teknik Hardani (2020) Teknik pengumpulan data yaitu sebuah Langkah-langkah yang sangat terukur dalam penelitian, karena sebuah bentuk pencapaian utama dari suatu penelitian untuk mendapatkan sebuah data. Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu data primer yang dimana peneliti menggunakan Teknik observasi, angket, dan wawancara. PT. Parastar Distrindo Cabang Sukabumi dan kuesioner penelitian yang berisikan pernyataan yang menggunakan system pengukuran *semantic differential* dan kemudian di sebarakan kepada seluruh sampel penelitian. Menurut Djaali (2018) *semantic differential* adalah skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda maupun check list, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis dan bagian yang positif di kiri garis.

Penelitian ini menggunakan beberapa butir pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butik pernyataan yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5) (Budiaji, 2013). Data yang sudah diperoleh akan dianalisis dengan berbagai pengujian untuk menjawab hipotesis yang sudah ditentukan pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.932 ^a	.869	.859	1.44493	.869	92.562	2	28	.000

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai hubungan korelasi antara variable Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh hasil sebesar 0.932.

Tabel 2.
Koefisien Korelasi Menurut Kriteria Guildford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan kriteria diatas dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi sebesar 0,932. Maka daripada itu nilai yang dihasilkan terletak pada kriteria sangat kuat. Dapat dinyatakan bahwa variable Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara empiric memiliki korelasi yang sangat kuat.

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.859	1.44493

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,869. Nilai R Square adalah nilai pengkuadratan dari nilai Square yaitu $0.932 \times 0.932 = 0.869$ jika dibulatkan menjadi 86.9%. dan sisanya 13.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Uji F

ANOVA^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	<i>Regression</i>	386.505	2	193.253	92.562	.000 ^b
	<i>Residual</i>	58.459	28	2.088		
	Total	444.964	30			

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka didapatkan hasil perhitungan f_{hitung} variabel motivasi ekstrinsik (Variabel X1) dan fleksibilitas kerja (Variabel X2) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y). sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 92.562. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasari pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang diteapkan sebesar 5%, $n = 31$ $dk = 2$ (Variabel Independen) $31 - 2 - 1 = 28$. sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,340 oleh karena itu dapat disimpulkan

bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dan Y. Adapun hasil dari pengujian hipotesisnya adalah :

$$F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$$

$$92.562 \geq 3,340$$

Berdasarkan dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel elektronik absensi, motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas kerja secara bersama sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.784	2.258		.790	.436
1 Motivasi Ekstrinsik	.397	.083	.449	4.798	.000
Fleksibilitas Kerja	.690	.114	.566	6.041	.000

Berdasarkan tabel perhitungan di atas bahwa hasil yang didapatkan dari nilai regresi linear berganda ini sebagai berikut:

$$a = 1.784$$

$$b1 = 0,397$$

$$b2 = 0,690$$

Kemudian dapat diketahui nilai regresi linear berganda ini untuk variabel motivasi ekstrinsik dan flkesibilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y=1.784 + 0.397 X1 + 0.690 X2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas, mendapati kesimpulan bahwa nilai konstanta yaitu 1.784. jika nilai koefisien motivasi ekstrinsik sebesar 0.397 nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif searah dan mengalami kenaikan. Lalu nilai koefisien fleksibilitas kerja sebesar 0.690 juga menunjukkan pengaruh positif searah. Dapat disimpulkan bahwa variabel independent dan variabel dependen.

Tabel 6.
Hasil Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.784	2.258		.790	.436
1 Motivasi Ekstrinsik	.397	.083	.449	4.798	.000
Fleksibilitas Kerja	.690	.114	.566	6.041	.000

Berdasarkan tabel perhitungan di atas bahwa nilai t hitung variabel motivasi ekstrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4.798. berdasarkan keterangan dari tabel perhitungan taraf kesalahan 2.5% atau 0,025 dan df = (n-1) dk = 31-1=30. Jika nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t ketentuan 2.042. Berdasarkan uraian tersebut maka bisa diketahui bahwa t hitung lebih

besar daripada t tabel yang dimana nilai dari t hitung sebesar $4.798 > t$ tabel 2.042 maka dari itu H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 7.
Hasil Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.784	2.258		.790	.436
1 Motivasi Ekstrinsik	.397	.083	.449	4.798	.000
Fleksibilitas Kerja	.690	.114	.566	6.041	.000

Berdasarkan tabel perhitungan di atas bahwa nilai t hitung variabel fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6.041 berdasarkan keterangan dari tabel perhitungan taraf kesalahan 2.5% atau 0,025 dan $dk = (n-1)$ $dk = 31-1=30$. Jika nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t ketentuan 2.042. Berdasarkan uraian tersebut maka bisa diketahui bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel yang dimana nilai dari t hitung sebesar $6.041 > t$ tabel 2.042 maka dari itu H0 ditolak dan H1 diterima. Penjelasannya yaitu bahwa adanya fleksibilitas kerja diperusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Maka dapat dikatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel fleksibilitas kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)”.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan *software* SPSS21, perolehan hasil dari Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.798 berdasarkan dari tabel t_{hitung} dan t_{tabel} 2.023 bisa di simpulkan maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4.798 > 2.023$ maka daripada itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka variabel Motivasi Ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan *software* SPSS21, perolehan hasil dari Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6.041 berdasarkan dari tabel t_{hitung} dan t_{tabel} 2.023 bisa di simpulkan maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6.041 > 2.023$ maka daripada itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka variabel Fleksibilitas Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa penerapan motivasi ekstrinsik, dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi marketing PT. Parastar Distrindo Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman Yogyakarta: Aswaja Pressindo. [idr.uin-antasari.ac.id/5014/1/Methodologi Penelitian Kuantitatif.pdf](http://idr.uin-antasari.ac.id/5014/1/Methodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf)

- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 127-133. [skalalikert-libre.pdf](https://doi.org/10.24127/skalalikert-libre.pdf) (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)
- Catur Fatchu Ukhriyawati, R. M. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Keputusan Investasi Dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Kimia Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 14-26. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1248>
- Edi Sugiono, W. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 57-69.
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798-816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Gifly Jeremy Tambajong, S. T. (2019). Korelasi Antara Harga Lahan Dengan Kepadatan Terbangun Di Kecamatan Malalayang, Kota Manado. *Jurnal Spasial*, 24-32. <https://doi.org/10.35793/sp.v6i1.22331>
- Ita Hartati, A. (2020). Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal Bppk*, 109-129. <https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493>
- M. Yasin Alatas, M. A. (2018). Sikap Dan Persepsi Konsumen Terhadap Merek Jilbab Syarifah Muslimah Di Tangerang Selatan: Pendekatan Semantic Differential. *Journal Of Economics Application*, 1-10. <https://doi.org/10.32546/ijea.v1i1.161>
- Muhammad Asman, N. D. (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1-8. <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.476>
- Lestari, P. A. (2018). Korelasi Antara Motivasi Belajar Dan Sikap Tanggung Jawab Dengan Hasil Belajar IPA. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 176-181. <https://doi.org/10.23887/jppp.v2i2.15400>
- Subair, F. (2013). Karakteristik Perusahaan Dan Industri Terhadap Pengungkapan Dalam Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Go Publik . *Jurnal Emba*, 763-774. <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1884>
- Waruwu, F. (2017). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 203-212. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>