

PENGARUH LOYALITAS, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES MARKETING PADA PT. SHARP ELECTRONICS INDONESIA CABANG MANADO

THE EFFECT OF LOYALTY, EXTRINSIC MOTIVATION, AND INCENTIVES ON THE PERFORMANCE OF SALES MARKETING EMPLOYEES AT PT. SHARP ELECTRONICS INDONESIA, MANADO BRANCH

Thesalonika Tatengkeng¹, Frederik G. Worang², Regina Trifena Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1thesatatengkeng@gmail.com](mailto:thesatatengkeng@gmail.com), [2fworang@unsrat.ac.id](mailto:fworang@unsrat.ac.id), [3regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja, salah satunya melalui peningkatan loyalitas, pemberian motivasi ekstrinsik, dan insentif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas, motivasi ekstrinsik, dan insentif terhadap kinerja karyawan *sales marketing* PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *purposive sampling* dan pengumpulan data melalui kuisioner yang disebarakan kepada 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan ketiga variabel, yaitu loyalitas, motivasi ekstrinsik dan insentif, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat loyalitas karyawan serta memperbaiki sistem insentif, dan juga menjaga agar faktor-faktor motivasi ekstrinsik tidak menurun kualitasnya.

Kata Kunci: Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik, Insentif, Kinerja Karyawan.

Abstract: Employee performance is a crucial factor in achieving company goals. Organizations undertake various efforts to improve performance, including through increasing loyalty, providing extrinsic motivation, and incentives. This study aims to determine the effect of loyalty, extrinsic motivation, and incentives on the performance of sales marketing employees at PT. Sharp Electronics Indonesia, Manado Branch. The research method used was a quantitative approach with purposive sampling and data collection through questionnaires distributed to 35 respondents. The analysis technique used was multiple linear regression with SPSS. The results showed that, partially and simultaneously, all three variables—loyalty, extrinsic motivation, and incentives—have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the company is advised to continue strengthening employee loyalty and improving its incentive system, while also ensuring that extrinsic motivation factors do not decline.

Keywords: Loyalty, Extrinsic Motivation, Incentives, Employee Performance.

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1624

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Ichsan, Nasution & Sinaga, (2021: 2-4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu dari perusahaan yang merekrut serta mengelola orang-orang untuk bekerja di dalam suatu perusahaan agar mereka bisa bekerja dengan baik membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya kesesuaian antara strategi perusahaan dan strategi SDM perlu diupayakan mendorong kreativitas dan inovasi karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kemampuannya (Rahayu & Sutrischastini, 2022). Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Di perusahaan yang penulis teliti, bukan *sales* yang waktu pekerjaannya fleksibel melainkan mereka harus menetap di toko untuk menunggu konsumen, jika mereka datang tepat waktu ketika toko buka maka akan lebih meningkatkan hasil penjualan. Sehingga kinerja karyawan berkaitan juga dengan target, hasil penjualan serta kedisiplinan mereka untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik, dan Insentif sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan juga ditentukan oleh para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya dorongan-dorongan motivasi dari perusahaan sehingga karyawan juga bisa mendapatkan hasil kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ketika target yang diberikan tidak dapat tercapai dan para *sales* tidak mendapatkan insentif yang diharapkan mungkin karena penjualan yang menurun. Peneliti melakukan penelitian di PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado, karena belum ada penelitian sebelumnya di perusahaan ini. Mengapa peneliti mengambil judul ini, karena tertarik ingin membahas tentang kesetiaan karyawan dalam perusahaan, dengan adanya motivasi atau dorongan bagi sales marketing perusahaan tersebut mengenai pencapaian target yang harus mereka capai dan mampu mempertahankan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado berfokus pada barang-barang elektronik seperti : TV, Kulkas, AC, Mesin Cuci, dan *Speaker Audio*. Dengan adanya motivasi ekstrinsik dari perusahaan yaitu ada target yang besar untuk mendapatkan insentif ketika target tiap bulannya tercapai, sehingga loyalitas para *sales* juga menjadi suatu peran penting ketika adanya tuntutan target dari perusahaan itu menjadi dorongan untuk para *sales marketing* bukannya menjadi beban dan tekanan untuk mereka sehingga para sales memilih untuk *resign* atau berhenti, melainkan mereka harus menetapkan loyalitas terhadap perusahaan. Jadi perhatian bagi perusahaan untuk memperhatikan Kinerja Karyawan agar supaya perusahaan dan juga karyawan sales marketing bisa tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, peneliti tertarik meneliti PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado dengan memilih judul “Pengaruh Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arraniri *et al.*, (2021:16-18), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja Karyawan

Menurut Zuriana, Septarina & Suwani (2024:567), kinerja karyawan merupakan aspek yang menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang harus diperhatikan agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing.

Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik, dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Albasari & Adiwati, 2023).

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah suatu konstruk yang berlaku untuk aktivitas atau tugas yang telah diselesaikan untuk mencapai hasil dari aktivitas tertentu. Motivasi ekstrinsik memotivasi dengan pencapaian nilai instrumental dari tugas yang telah dilakukan dan hasil dari kegiatan yang dilakukan (Lundquist & Levin, 2025:17).

Insentif

Insentif adalah suatu pendorong seseorang untuk bekerja, melalui berbagai penghargaan material atau insentif spiritual untuk merangsang motivasi orang untuk bekerja, karena seluruh pekerjaan berperan dalam mempromosikan dan memfasilitasi (Yujie, 2022:5).

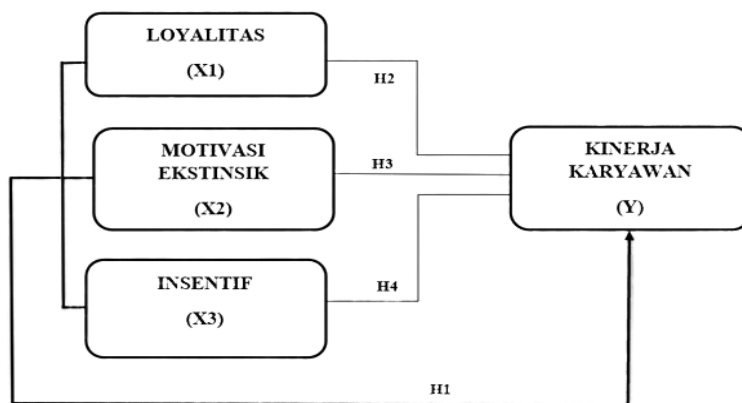
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sekianti dan Yulia (2024) membahas tentang pengaruh *coaching* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan *Black and Veatch International Company*. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Jenis data adalah data primer, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa hubungan antara *coaching* dan loyalitas adalah positif terhadap kinerja karyawan *Black and Veatch International Company*.

Selain itu, penelitian Azzahra dan Sumantri (2024) membahas tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice. Sampel yang digunakan yakni teknik total sampling terdiri dari 55 responden. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Taufan (2023) membahas terkait pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 52 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuisisioner secara langsung. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,666 dan bernilai positif dan hasil uji simultan yang signifikan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

(Sumber: Kajian Teori, 2025)

Hipotesis Penelitian

- H₁ Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik, dan Insentif berpengaruh positif & signifikan terhadap : Kinerja Karyawan Sales Marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado.
- H₂ Loyalitas berpengaruh positif & signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing : pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado.
- H₃ Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif & signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sales : Marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado.
- H₄ Insentif berpengaruh positif & signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing pada : PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data. Metode kuantitatif ini mengandalkan angka-angka mulai dari pengumpulan data hingga penafsiran hasil dan penarikan kesimpulan (Machali, 2021:23).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di bidang sales marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado dengan jumlah 35 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian tanpa ada proses pemilihan seleksi atau randomisasi. Kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel, yaitu: (1) Koordinator Sales, (2) Sales Executive, (3) Sales Marketing.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan sales marketing PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado berdasarkan kuesioner mengenai Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik, Insentif dan Kinerja Karyawan. Data sekunder diperoleh dari perusahaan terkait yang memiliki legalitas untuk memberikan data.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan kuesioner (angket). Dalam pelaksanaannya, wawancara dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden. Kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden mengenai Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik, Insentif dan Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Loyalitas (X1)	Loyalitas adalah sikap, perilaku dan kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, perasaan, pikiran, prioritas dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan bisa menyimpan rahasia perusahaan dan juga tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan pada perusahaan tersebut. (Novella et al., 2024:65)	a. Kepuasan kerja. b. Keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. c. Motivasi kerja. d. Komitmen terhadap pencapaian target. (Subekti, H., Sudirjo, F., Sugiyarti. G., 2024)
Motivasi Ekstrinsik (X2)	Motivasi ekstrinsik merupakan suatu dorongan dari luar diri seorang karyawan sales marketing yang mempengaruhi keinginan serta kinerja karyawan untuk bekerja dan mencapai target kerja tertentu. (Novianti, D., et al., 2021:36)	a. Gaji dan bonus. b. Lingkungan kerja. c. Disiplin dalam bekerja. (Wedhu, Kurniawan & Muda., 2023:206).
Insentif (X3)	Insentif adalah suatu bentuk upah atau imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan sebagai hasil atau bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja terutama dalam mencapai atau melebihi target penjualan. (Arfianti et al., 2024)	a. Gaji pokok dan tunjangan tambahan. b. Reward non-finansial. c. Bonus tahunan. (Julianto, M. K., et al., 2025).
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kinerja yang bisa diraih oleh seorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi baik secara kuantitatif ataupun secara kualitatif, sesuai dengan tanggung jawab, kewewenangan, dan tugas masing-masing dalam usaha meraih tujuan organisasi menyangkut secara legal, hukum yang tidak dilanggar dan sesuai dengan etika atau moral. (Amalia & Ananda, 2019:2).	a. Pencapaian target penjualan. b. Kemampuan personal salling yang efektif. c. Kepuasan pelanggan yang didukung oleh pelayanan yang baik. (Surbakti, M. N., 2023)

(Sumber : Kajian Teori, 2025)

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu tes dapat mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur, atau seberapa tepat alat ukur yang telah dirancang untuk mengukur suatu konstruk (Darma, 2021:7). Darma (2021:17) menjelaskan bahwa uji reliabilitas

instrumen bertujuan untuk menentukan sejauh mana data yang dihasilkan konsisten dan dapat diandalkan.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, yaitu prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kelompok data atau variabel memiliki distribusi yang bersifat normal atau tidak (Machali, 2021:114).
2. Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (Machali, 2021:114).
3. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi ketidaksamaan dalam varians residual di dalam model regresi (Machali, 2021:114).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif), seberapa besar pengaruhnya, dan untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyatno, 2022:3).

Persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Loyalitas

X_2 = Motivasi Ekstrinsik

X_3 = Insentif

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi berganda (R) bertujuan untuk mengukur sejauh mana keeratan dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada hakekatnya melihat besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Hair et al., 2020)

Uji Hipotesis

Uji F

Menurut Sahir (2021:53), uji F digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji T

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021:53).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel (n=35)	r hitung	Keterangan
Loyalitas (X1)	X1.1	0.333	0.812	Valid
	X1.2	0.333	0.633	Valid
	X1,3	0.333	0.750	Valid
	X1.4	0.333	0.761	Valid
Motivasi Ekstrinsik (X2)	X2.1	0.333	0.770	Valid
	X2.2	0.333	0.823	Valid
	X2.3	0.333	0.856	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0.333	0.854	Valid
	X3.2	0.333	0.595	Valid
	X3.3	0.333	0.810	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.333	0.877	Valid
	Y.2	0.333	0.840	Valid
	Y.3	0.333	0.896	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas bisa dilihat nilai r hitung dari setiap variabel lebih dari r tabel, yang dimana $df = n - 2$, $35 - 2 = 33$, r tabel = 0,333. Maka dari itu variabel memiliki r hitung > r tabel dan taraf signifikansi < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Loyalitas (X1)	0.723	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0.751	Reliabel
Insentif (X3)	0.628	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.839	Reliabel

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini mempunyai reliabilitas yang baik karena semua nilai tiap variabel > 0,60. Maka menunjukkan bahwa instrumen tersebut bisa dipercaya dalam menghasilkan suatu hasil yang konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Loyalitas (X1)	0.285	3.509	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0.292	3.423	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Insentif (X3)	0.250	4.001	Tidak Terjadi Multikolinearitas

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai semua Tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00 maka ini berarti tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas pada model regresi ini.

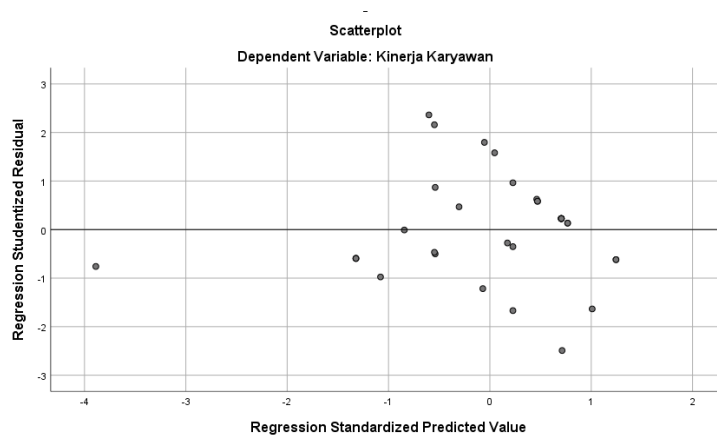
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74546709
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,193 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Titik-titik pada gambar di atas menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, teratur atau gelombang. Penyebarannyapun berada baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.361	.648		.557	.581
	Loyalitas	.286	.065	.370	4.374	.000
	Motivasi Ekstrinsik	.276	.075	.308	3.692	.001
	Insentif	.350	.088	.358	3.963	.000

a. Dependent Variable: Y1

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0.361 (\alpha) + 0.286 (X_1) + 0.276 (X_2) + 0.350 (X_3) + e$$

1. Nilai konstanta (α) senilai 0.361 ini mengindikasikan adanya pengaruh positif, yang berarti apabila variabel Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik dan Insentif bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap akan berada pada angka 0.361 dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

2. Koefisien regresi (β_1) variabel Loyalitas sebesar 0.286 dengan nilai positif. Artinya variabel Loyalitas meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.286 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi (β_2) variabel Motivasi Ekstrinsik sebesar 0.276 dengan nilai positif. Artinya variabel Motivasi Ekstrinsik meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.276 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi (β_3) variabel Insentif sebesar 0.350 dengan nilai positif. Artinya variabel Insentif meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.350 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.686	.781

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Ekstrinsik, Loyalitas

Gambar 5. Hasil Uji Koefisien Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan gambar di atas, nilai dari koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.845, angka ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen yaitu Loyalitas, Motivasi Ekstrinsik, dan Insentif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, karena hampir mendekati angka 1. Selain itu hasil, nilai dari R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0.714 menunjukkan bahwa 71.4% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 28.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.105	3	15.702	153.253	.000 ^b
	Residual	3.176	31	.102		
	Total	50.282	34			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Ekstrinsik, Loyalitas

Gambar 6. Hasil Uji F

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $153.253 > 2.91$. Tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Loyaliyas (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Insentif (X3) secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.361	.648		.557
	Loyalitas	.286	.065	.370	.000
	Motivasi Ekstrinsik	.276	.075	.308	.001
	Insentif	.350	.088	.358	.000

a. Dependent Variable: Y1

Gambar 7. Hasil Uji T

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Hasil analisis Uji T sebagai berikut:

1. Untuk variabel Loyalitas diperoleh angka t-hitung $4.374 > t\text{-tabel } 1.69$ dan taraf signifikan $0.00 < 0.05$ artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk variabel Motivasi Ekstrinsik diperoleh angka t-hitung $3.692 > t\text{-tabel } 1.69$ dan taraf signifikan $0.01 < 0.05$ artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk variabel Insentif diperoleh angka t-hitung $3.963 > t\text{-tabel } 1.69$ dan taraf signifikan $0.00 < 0.05$ artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pada uji t menunjukkan bahwa variabel Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Loyalitas sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado. Loyalitas karyawan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator seperti komitmen terhadap perusahaan, kesediaan bertahan dalam jangka panjang, serta rasa memiliki dan setia terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan sales marketing terhadap perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sales marketing tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan landasan teori dari Bochem & Hermawati (2025) karena penelitiannya sanagat dijelaskan secara jelas dan spesifik mengenai pengaruh positif dan signifikan pada variabel peneliti yaitu Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pada uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi ekstrinsik yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan dorongan eksternal yang memadai. Dengan adanya imbalan atau penghargaan, karyawan sales marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado ini pasti merasa dihargai. Dalam konteks ini, perusahaan yang mampu memberikan sistem penghargaan yang adil dan transparan akan lebih mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan performa kerja yang optimal. Hasil penelitian ini merujuk pada penelitian oleh Sulistyowati (2025) menghasilkan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian oleh Ma'ruf & Nugroho (2025) juga menghasilkan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pada uji t menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Karyawan sales marketing sangat dipengaruhi oleh sistem penghargaan berbasis kinerja, seperti bonus penjualan, komisi dan penghargaan non-finansial. Hal ini menunjukkan bahwa insentif tidak hanya berfungsi sebagai tambahan penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan dari perusahaan atas kontribusi karyawan. Selain itu, pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat kompetitif secara positif di antara tim sales untuk berusaha lebih maksimal agar mendapatkan bonus dan insentif. Dalam konteks ini PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado, sistem insentif yang adil dan transparan akan membantu mendorong peningkatan kualitas pelayanan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.. Hasil penelitian ini merujuk pada penelitian oleh Dzikra (2025) menghasilkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian oleh Adiati & Saroyo (2022) juga menghasilkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ketiga variabel, yaitu loyalitas, motivasi ekstrinsik, dan insentif, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales marketing PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado
2. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales marketing pada PT. Sharp Indonesia Cabang Manado.
3. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales marketing pada PT. Sharp Indonesia Cabang Manado.
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales marketing pada PT. Sharp Indonesia Cabang Manado

Saran

Adapun beberapa saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado perlu terus meningkatkan dan memelihara Loyalitas karyawan melalui program-program yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Motivasi Ektrinsik juga harus dikelola secara optimal, dengan memberikan kompensasi, penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Serta sistem Insentif perlu dievaluasi dan diperbaiki agar lebih adil, transparan, dan mampu memotivasi karyawan untuk mencapai atau bahkan melampaui target penjualan.
2. Diharapkan karyawan sales marketing pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Manado ini dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja dengan lebih antusias dalam menjalankan tugas, sehingga pencapaian target serta kinerja individu dan tim dapat meningkat. Serta memanfaatkan insentif yang diberikan sebagai dorongan untuk terus berprestasi dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan.
3. Di anjurkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, atau tidak hanya di cabang manado saja karena penelitian ini hanya memiliki jumlah sampel yang kecil. Agar kedepannya penelitian selanjutnya dapat meyempurnakan atau melengkapi apa yang bisa diperbaiki agar hasilnya dapat terus relevan dan kompherensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiati, R. R., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 5(1), 178-193.
<https://www.jurnal.stiabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/592>.
- Albasari, I. N. K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PMP Unit Bobbin Jember. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30-38.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>.
- Amalia, D., & Ananda, R. (2019). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja: Adakah Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 6(3), 1-10.
<https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i3.284>.
- Arfianti, N., Latief, F., & Zainal, F. R. (2024). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Syngenta Indonesia Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 245-255.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
<https://books.google.co.id/books?id=jYZZEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>.
- Azzahra, D. A., & Sumantri, B. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice. *Simposium Manajemen dan Bisnis III*, 3, 159-169.
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/4626>.

- Bochem, R. R., & Hermawati, R. (2025). Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok Branch. *JICN : Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 4482-4494. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/view/4468>.
- Dzikra, F. M. (2025). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Promotor pada PT. Sharp Elektronik Cabang Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 4(2), 138-145. <https://ejournal.kompetitif.com/index.php/bisniskompetitif/article/view/2345>.
- Ichsan, R. N., S. E. ., MM, Nasution, L., S. E. I. ., MM, & Sinaga, D. S., S. E. ., MM. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=p1MXEAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false>.
- Juianto, M. K., Shalfa, W. N., Bogi, B., Indarto, B. P. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, 3(4), 24-30. <https://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/Pendekar/article/view/1168/941>.
- Lundquist, P., & Levin, R. (2025). *The Effect Of Leadership On Intrinsic and Extrinsic Motivation (A Qualitative Case Study Of Swedish Companies) [Thesis, Halmstad University]*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:937079/FULLTEXT02>.
- Ma'ruf, B. H., & Nugroho, N. E. (2025). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Interpersnal, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Kantor Kebonjoro Surabaya. *Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen*, 14(1), 1-15.
- Novella, T. R., Markoni, & Fauzan. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Tubei Kanca Curup. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 63-75. <https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.6838>.
- Novianti D., Mukhsin, M., Nupus, H. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten). *GEMILANG : Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 2(1), 33-50. <https://eprints.untirta.ac.id/13801/>
- Rahayu Retno, Y., & Sutrischastini, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Talenta Multitama. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2, 69-88. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.424>.
- Sekianti, & Yulia, R. (2024). Pengaruh *Coaching* dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan *Black and Veatch International Company*. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 4(1), 42-53. <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/view/165>.
- Subekti, H., Sudirjo, F., Sugiyarti, G. (2024). Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovvation, Theory & Practice Management Journal*. 3(2), 45-66. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm/article/view/2111/1933>.
- Sulistyowati, R. (2025). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Umum, Protokol dan Komunikasi Pimpinan Pemerintahan Kota Surabaya. *Seminar Nasional Manajemen Call for Papers (SENIMA 10)*, 10(1), 191-211. <https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/senima/article/view/5530>.

- Surbakti, M. N., (2023). Pengaruh Personal Selling dan Lokasi terhadap Kepuasan Pelanggan Valuta Asing Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Smart Jurnal Ilmiah*. VIII(2), 39-48. <https://ejournal.stmb-multismart.ac.id/index.php/JMBA/article/view/297/285>.
- Taufan, W. Y.(2023). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Kantor VI Kota Makassar. *Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Publik*, 1-135. https://repository.unhas.ac.id/26038/2/E011191094_skripsi_06-02-2023%20BAB%201-2.pdf.
- Wedhu, Y. J., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Nian Tana Siska : Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1, 202-211. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/201>.
- Yujie, W. (2022). *The Impact Of Incentives On Performance Management In Chinese State-Owned Enterprises* [Siam University]. <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2023/03/IMBA-2022-IS-The-Impact-of-Incentives-on-Performance-Management-in-Chinese-State-owned-Enterprises.pdf>.
- Zuriana, Septarina, L., & Suwani, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 7(1), 566-574. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66>.