

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisikan kajian pustaka yang digunakan guna mendukung penelitian, kerangka pemikiran mengenai konsep penelitian dan hubungan antar variabel-variabel. Bab ini juga memaparkan hipotesis yang yang disimpulkan berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori pendukung, serta jurnal terdahulu mengenai penelitian serupa

2.1.1 Motivasi Kerja Ekstrinsik

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja Ekstrinsik

Motivasi kerja ekstrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar pekerja sebagai individu yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya sarana prasarana kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja Siagian, (2014). Penelitian lain mengungkapkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2015).

2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja Ekstrinsik

Tujuan utama dari motivasi kerja ekstrinsik adalah untuk mendorong individu agar berperilaku sesuai dengan harapan organisasi melalui pemberian imbalan atau hukuman eksternal.

Robbins, S. P., & Judge, (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Mereka menekankan bahwa motivasi ekstrinsik bertujuan untuk :

1. Meningkatkan intensitas usaha individu.
2. Mengarahkannya pada tujuan organisasi.
3. Mempertahankan ketekunan dalam jangka waktu tertentu

2.1.1.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor* Luthans et al., (2016). Contoh *hygiene factor* antara lain :

1. Kompensasi para manajer mempunyai kewajiban untuk menilai apakah jabatan yang berada di bawah supervisinya memperoleh imbalan berupa kompensasi, uang tunai atau yang lainnya sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Para pemimpin harus berusaha untuk mengetahui bagaimana klasifikasi jabatan-jabatan dalam kantor dan unsur-unsur apa saja yang menentukan klasifikasi tersebut.
2. Hubungan kerja hubungan yang sehat, bersahabat dan pantas harus terjalin antara rekan kerja, atasan dan bawahan.
3. Kondisi kerja setiap manajer dapat berperan dalam berbagai hal sehingga situasi masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus untuk unit, pencahayaan, perabot, suhu udara dan kondisi fisik lainnya.

Apabila kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta maka prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat dihasilkan melalui pemusatan perhatian pada kebutuhan ego dan realisasi diri yang lebih tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan ekstrinsik jelas diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi tersebut maka karyawan akan bekerja dengan rasa puas karena apa yang dibutuhkan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukannya terpenuhi.

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja Ekstrinsik

Menurut Arifin & Gusdiandi, (2023) indikator motivasi kerja ekstrinsik, yaitu :

1. Kebijakan dan manajemen organisasi

Kebijakan dan manajemen organisasi merujuk pada seluruh aturan, prosedur, sistem kerja, dan keputusan manajerial yang dibuat untuk mengarahkan jalannya perusahaan. Kebijakan ini mencakup standar operasional, pembagian tugas, alur kerja, serta ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban karyawan. Manajemen organisasi bertujuan memastikan kegiatan perusahaan berjalan efektif, terkoordinasi, dan sesuai dengan tujuan strategis. Kebijakan yang jelas, konsisten, dan komunikatif akan membantu karyawan memahami perannya serta bekerja dengan rasa aman dan terarah.

2. Supervisi yang memuaskan

Supervisi yang memuaskan adalah bentuk pengawasan dan pembimbingan yang diberikan atasan kepada karyawan secara efektif, terarah, dan

mendukung pelaksanaan pekerjaan. Supervisi ini mencakup pemberian arahan, bimbingan teknis, pemantauan kinerja, evaluasi, dan umpan balik konstruktif. Supervisi yang baik menciptakan hubungan kerja yang positif, membantu karyawan memahami standar kerja, serta meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Ketika supervisi berjalan efektif, karyawan cenderung merasa didukung dan lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan.

3. Hubungan personal dan kondisi kerja

Hubungan personal dan kondisi kerja merupakan aspek lingkungan sosial dan fisik tempat karyawan bekerja. Hubungan personal mencakup interaksi antarpegawai, keharmonisan tim, serta komunikasi yang positif di lingkungan kerja. Sementara itu, kondisi kerja mencakup kenyamanan ruang kerja, keselamatan kerja, kelengkapan fasilitas, serta atmosfer kerja yang mendukung produktivitas. Hubungan dan kondisi kerja yang baik akan menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan kondusif, sehingga meningkatkan semangat kerja serta menurunkan potensi konflik antarpegawai.

4. Bonus insentif (penghargaan atas prestasi kerja)

Bonus insentif adalah bentuk penghargaan finansial atau material yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian target atau kinerja yang melebihi standar. Insentif berfungsi sebagai motivator eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan performa tinggi.

Pemberian insentif yang transparan, adil, dan berbasis pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta rasa penghargaan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri dari dua kata yaitu team dan work, sehingga kerjasama tim didefinisikan sebagai kumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang lebih yang memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara sesama karyawan dalam berbagai aktivitas yang dilakukannya (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018). Pendapat lain mengatakan kerja sama tim merupakan keterlibatan mental dan emosi orang-orang di dalam situasi tim yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim. (Rizaldi, 2020).

2.1.2.2 Tujuan Kerjasama Tim

Terdapat beberapa tujuan mengenai kerjasama tim Hatta et al., (2017), diantaranya :

1. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas
2. Meringankan beban individu
3. Mencapai tujuan bersama
4. Meningkatkan produktivitas
5. Membangun komunikasi yang efektif
6. Mengatasi tantangan
7. Membangun kepercayaan

8. Memperkuat jalinan sosial

2.1.2.3 Faktor-faktor Kerjasama Tim

Terdapat beberapa faktor mengenai kerjasama tim (Hatta et al., 2017), diantaranya :

1. Tujuan Tim yang Jelas
2. Kepemimpinan yang Efektif
3. Komunikasi Terbuka dan Asertif
4. Struktur Peran yang Terdefinisi
5. Kepercayaan dan Saling Menghormati
6. Kohesi Tim
7. Dukungan Organisasi
8. Refleksi dan Pembelajaran Tim

2.1.2.4 Indikator Kerjasama Tim

Indikator dan aspek kerjasama tim menurut Ibrahim et al., (2021) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk melaksanakan tugas, kewajiban, serta peran yang telah diberikan dengan penuh komitmen. Dalam konteks kerja, tanggung jawab mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, menjaga kualitas hasil, serta bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil. Sikap bertanggung jawab menunjukkan kedewasaan

profesional dan menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja yang konsisten dan dapat diandalkan.

2. Saling berkontribusi

Saling berkontribusi adalah kemampuan dan kemauan anggota tim untuk memberikan peran, usaha, dan bantuan satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kontribusi ini tidak hanya berupa penyelesaian tugas individu, tetapi juga dukungan terhadap rekan kerja ketika menghadapi kendala. Konsep ini mencerminkan kerjasama yang aktif, rasa memiliki terhadap tim, serta pemahaman bahwa keberhasilan kelompok bergantung pada sumbangsih setiap anggotanya.

3. Mobilisasi kemampuan optimal

Mobilisasi kemampuan optimal adalah upaya individu untuk mengerahkan seluruh potensi, keterampilan, dan kompetensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas kerja secara maksimal. Hal ini meliputi pemanfaatan kemampuan fisik, teknis, dan kognitif secara efektif untuk mencapai hasil kerja terbaik. Ketika karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya, kualitas dan produktivitas kerja cenderung meningkat karena pekerjaan dilakukan dengan ketelitian, ketepatan, dan efisiensi yang tinggi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian

kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Lawasi & Triatmanto, 2017). Penelitian lain mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Sedangkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara, (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Dr. Edy Soetrisno, 2017).

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah umumnya memiliki suatu kemampuan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan agar tepat waktu atau tidak melampaui batas waktu yang sudah ditentukan

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian dan kinerja karyawan menurut Rivai, (2009) adalah untuk :

1. Menilai hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas.
2. Meningkatkan kemampuan individu melalui umpan balik.
3. Menyesuaikan sasaran individu dengan tujuan organisasi.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

2.1.3.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (Robbins, S. P., & Judge, 2015).

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3. Komitmen
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
5. Motivasi

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini indikator kinerja karyawan meliputi (Robbins, S. P., & Judge, 2015).

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah output atau hasil kerja yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator ini menilai seberapa banyak tugas dapat diselesaikan secara konsisten serta kemampuan karyawan memenuhi volume pekerjaan yang dibebankan.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan adalah tingkat ketelitian, kerapihan, ketepatan, dan standar mutu yang tercermin dari hasil kerja karyawan. Indikator ini menilai apakah pekerjaan yang diselesaikan memenuhi standar perusahaan, minim kesalahan, dan menunjukkan kemampuan teknis yang baik dalam menjalankan tugas.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, tenggat waktu, atau ritme kerja yang telah ditentukan. Indikator ini menilai sejauh mana karyawan mampu mengelola waktu secara efektif, bekerja efisien, serta tidak menyebabkan keterlambatan dalam alur proses kerja.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya (*Resource Use*)

Efektivitas penggunaan sumber daya adalah kemampuan karyawan dalam memanfaatkan peralatan, bahan baku, waktu, dan energi dengan hemat, tepat guna, dan tanpa pemborosan. Indikator ini mencerminkan efisiensi kerja, kedisiplinan dalam menjaga aset perusahaan, serta ketepatan prosedur dalam menjalankan pekerjaan.

5. Kehadiran (*Attendance*)

Kehadiran adalah tingkat kedisiplinan karyawan dalam memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan, termasuk ketepatan waktu hadir, minimnya absensi, dan konsistensi dalam menjalankan jadwal kerja. Indikator ini menilai komitmen karyawan terhadap perusahaan serta peran aktif dalam menjaga kelancaran proses kerja.

6. Kerja Sama (*Cooperation*)

Kerja sama adalah kemampuan karyawan untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja, memberikan dukungan, menjaga komunikasi yang baik, dan berkontribusi dalam penyelesaian tugas kelompok. Indikator ini

menilai bagaimana individu berpartisipasi dalam tim, bersikap kooperatif, dan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan penelitian sebelumnya sebagai perbandingan untuk melihat bagaimana penelitian saat ini berbeda dari penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang sekarang

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Simpulan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Adinda Putri Damayanti, 2025) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Samsat Sidoarjo	X=Motivasi Ekstrinsik Y=Kinerja Pegawai Menggunakan path analysis	X= Kerja sama Tim X=Komitmen X=disiplin Kerja	hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.7, No.3, April-Juni 2025
2	(Janet Potu, Vicktor P. K. Lengkong, Irvan Trang, 2021) Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	X=Motivasi Ekstrinsik Y=Kinerja Karyawan	X=Motivasi Intrinsik X=Kerja sama Tim	Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.	Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 387-394

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Karyawan Pada Pt. Air Manado				
3	(Wendi Gusdianadi, Jauhar Arifin, 2023) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adelian Karya Putri Kabupaten Tabalong	X=Motivasi Ekstrinsik Y=Kinerja Karyawan	X=kerja sama tim	Hasil penelitian menggambar kan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan	<a href="http://jurnal.s
tiatabalong.ac
.id/index.php/
JAPB">Http://jurnal.s tiatabalong.ac .id/index.php/ JAPB ISSN : 2723-0937
4	(Aqrian Anggirsu Bulo, William Alfa Tumbuan, 2015) pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di 21 cineplex, manado	X=motivasi Extrinsik Y=Kinerja Karyawan	X=Kerja sama Tim X=Motivasi Intrinsik	Hasil penelitian ini menunjukkan, motivasi ekstrinsik menjadi peluang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pemberian bonus, gaji, promosi, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik.	Jurnal EMBA 269 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.269-281
5	Rahmat Ardiansyah, Purwatiningsih, Ratih Setyo Rini, 2024) Pengaruh Kerjasama Tim dan	X=Kerja sama Tim Y=Kinerja Karyawan	X=Motivasi Ekstrinsik	Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif kerjasama tim terhadap	Glory : Global Leadership Organizational Research in Management Vol.2, No.4 Oktober 2024

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amythas Jakarta Selatan			kinerja karyawan	
6	(Nazar Hussain Phulpoto, 2023) Teamwork and Its Impact On Employee Performance: Mediated By Job Satisfaction- A Comprehensive Study Of Services Sector of Pakistan	X=kerja sama tim Y=kinerja karyawan	X=motivasi ekstrinsik Mediasi kepuasan kerja	penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif hubungan antara kerja sama tim dan kinerja karyawan	RISUS - Journal on Innovation and Sustainability volume 14, número 3 - 2023ISSN: 2179-3565
7	(Sumra Haleem Shaikh, 2018) The Impact of Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Comparative Analysis of Food and Textile Industries in Sindh, Pakistan.	X=motivasi ekstrinsik Y=kinerja karyawan	X=kerja sama tim	Hasilnya menemukan bahwa semua faktor ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	International Business Research; Vol. 11, No. 12;E-ISSN 1913-9012
8	(Maris Stella Sitorus, 2024) Literature Review: The Role Of Intrinsic And Extrinsic	X=motivasi ekstrinsik Y=kinerja karyawan	X=kerja sama tim	Hasil tinjauan pustaka menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh	Vol 4 No 11, November 2024E-ISSN: 2775-6440 P-ISSN: 2808-7208

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivation In Improving Employee Performance			positif terhadap kinerja karyawan	
9	(Noviyanti,2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang	X=motivasi X=kerja sama tim Y=kinerja karyawan	X=motivasi ekstrinsik	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja	Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management And Business Vol. 6, No. 3, July 2023
10	Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto (2017), Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	X = Motivasi Y= Kinerja Karyawan	X= Komunikasi	Motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan	Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 5, No 1, 2017.
11	Arjuna Rizaldi,2020. Implementasi Manajemen Talenta Dan Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	X = kerjasama tim Y = kinerja karyawan	X = manajemen talenta	Hasil penelitian menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara	Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies (JIPAGS)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				VIII Bandung.	
12	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik, 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo	X = Kerjasama tim Y = Kinerja Karyawan	Menggunakan metode Asosiatif	Terdapat pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo	Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM
13	Pramagia Azhari, Farid Riadi, 2022. The Effect Of Extrinsic Motivation And Compensation On Employee Performance (Study On Employees At A Retail Company In The City Of Bandung)	X = Motivasi ekstrinsik Y = Kinerja Karyawan	X = Kompensasi	variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurs hip Vol. 16 No. 2, Oktober 2022, 170 - 177
14	Susanti, A.A Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami, 2021. Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim	X = Kerjasama tim Y = Kinerja Karyawan	X = Keterlibatan Kerja X = Loyalitas Kerja	Hasil penelitian menunjukan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia	Jurnal Emas, Vol 2 Nomor 2 Februari 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia				
15	Ni Putu Ari Jayanti,2022. Pengaruh Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Lovina Beach Club And Resort	X=kerja sama tim X=motivasi Y=kinerja karyawan	X=motivasi ekstrinsik	secara simultan motivasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis EISSN: 2828-3325 Vol 01 No 06, 2022: 1609 - 1625EISSN 2579 – 3454 https://doi.org/10.22334/paris.v1i6
16	Nur Halisah Fajarini, Muhammad Irwan Padli Nasution, 2023. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bpn-Sumut	X= Kerja sama tim	X=komunika si	kerjasama tim yang kompak akan meningkatkan kinerja karyawan	Communnity Development Journal Vol.4 No. 4 Tahun 2023, Hal. 7721- 7726
17	Ahmad Saefullah, Siti Rozinah,2023 Pengaruh Kepemimpin an dan Kerjasama Tim Terhadap	X=Kerja sama tim	X=kepemimp inan	kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Teluknaga	Jurnal Pengembang an Wiraswasta

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kinerja Pegawai				
18	Fotuhu Waruwu, 2017 Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia)	X=motivasi ekstrinsik	X=motivasi intrinsik	Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung	Jurnal Manajemen Maranatha e-ISSN 2579-4094.
19	Rahmatullah Sidik., et al 2022, Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bawana Margatama	X=motivasi ekstrinsik	X=motivasi intrinsik	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama	Jurnal Manajemen & Bisnis p-ISSN: 2828-870X
20	Fereddy Siagian, 2020 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di	X=Kerjasama tim		Variable kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja	<i>ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Akademi Maritim Cirebon			karyawan pegawai di akademi maritim cirebon	

2.3 Kerangka Pemikiran

Tercapainya tujuan suatu organisasi serta baik atau buruknya hasil yang dicapai sebuah organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Karena dengan adanya SDM yang optimal maka akan menghasilkan kinerja yang optimal, Sehingga dapat membantu organisasi mencapai pada tujuan yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Dr. Edy Soetrisno, (2017).

Dalam konteks PT. Herlina Putra, penurunan realisasi produksi selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya performance gap yang belum dapat dijelaskan hanya melalui aspek teknis produksi. Oleh karena itu, penting untuk menelaah faktor-faktor perilaku organisasi (*behavioral factors*) seperti motivasi ekstrinsik dan kerja sama tim, yang secara teoritis dan empiris terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Secara konseptual, kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor individual, situasional, dan organisasi. Teori perilaku organisasi menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan, tetapi juga oleh motivasi dan dukungan konteks kerja, termasuk dinamika tim (Robbins, S. P., & Judge, 2015). Dengan demikian, motivasi ekstrinsik dan kerja sama tim bukan hanya variabel pendukung, tetapi

merupakan determinants yang dapat memperkuat atau melemahkan perilaku kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu motivasi ekstrinsik Arifin & Gusdiandi, (2023). Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Amelyawati et al., 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan efek positif pada hasil kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan kantor Samsat Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan Motivasi ekstrinsik yang terpenuhi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Damayanti et al., 2025).

Penelitian lain menyatakan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di 21 Cineplex, Manado. Dalam Penelitian ini juga penulis menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik lebih penting daripada motivasi intrinsik. Jadi hasil di perusahaan ini, motivasi ekstrinsik telah menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Buana & Rahmayati, 2024).

Selain motivasi kerja ekstrinsik faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan

tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Susanti, Dwi Widyani, 2020).

Pada pengertian diatas menjelaskan dimana jika kerja sama tim terjalin dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal serta sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim et al., (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif hubungan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo. Penelitian ini juga menyatakan bahwa semakin baik penerapan kerja sama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain menyatakan bahwa tingkat kerja sama tim yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Ketika anggota tim dapat bekerja secara kolaboratif, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan, kinerja karyawan cenderung meningkat (Noviyanti et al., 2023).

Motivasi kerja ekstrinsik dan kerja sama tim merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Karena dengan adanya sebuah motivasi pada karyawan maka akan mendorong semangat kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sama halnya dengan kerjasama tim yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, dimana hal tersebut dapat membantu peningkatan kinerja bagi sebuah perusahaan maupun organisasi tempat karyawan itu bekerja

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hasil pendapat dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini, yaitu :

H1 : Motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.