

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata *ménagement* dalam bahasa Prancis kuno yang berarti seni mengatur dan melaksanakan suatu pekerjaan. Selain itu, terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa istilah manajemen berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang bermakna mengendalikan atau mengelola sesuatu agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kedua pengertian tersebut menunjukkan bahwa sejak awal konsep manajemen berkaitan dengan kemampuan mengatur, mengoordinasikan, serta mengendalikan berbagai aktivitas secara terarah. Dengan demikian, manajemen tidak hanya dipahami sebagai aktivitas administratif, tetapi juga sebagai kemampuan dalam memastikan seluruh kegiatan organisasi terlaksana sesuai dengan rencana dan sasaran yang telah ditentukan.

Seiring perkembangan ilmu organisasi, manajemen dipahami sebagai suatu proses yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Menurut (Griffin, 2021), manajemen merupakan rangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian terhadap seluruh sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, keuangan, fisik, maupun informasi. Keseluruhan proses tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Lebih lanjut, (Griffin, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan organisasi yang terus mengalami perubahan mengharuskan setiap manajer memiliki kemampuan beradaptasi dan mengambil keputusan secara tepat. Oleh sebab itu, seorang manajer dituntut mampu menyusun strategi, mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan, serta mengawasi seluruh aktivitas organisasi agar tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai.

secara optimal.

Pandangan tersebut didukung oleh (Robbins & Coulter, 2021) yang menyatakan bahwa manajemen merupakan proses mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai aktivitas kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Definisi tersebut menegaskan bahwa esensi manajemen tidak hanya terletak pada pengaturan pekerjaan, tetapi juga pada kemampuan mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan seluruh anggotanya dalam bekerja sama dan berkolaborasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam setiap bentuk organisasi, baik organisasi berskala besar maupun usaha kecil seperti UMKM. Penerapan fungsi-fungsi manajemen secara efektif memungkinkan organisasi mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki sehingga penggunaannya menjadi lebih terarah dan efisien. Di samping itu, manajemen berfungsi membantu organisasi menghadapi berbagai perubahan lingkungan, meningkatkan produktivitas, serta memastikan tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini, konsep manajemen difokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan upaya meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal.

2.1.2 Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah atau kesatuan sosial yang terdiri atas dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalamnya terdapat

pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2021), organisasi merupakan pengaturan yang disengaja (*deliberate arrangement*) dari sekelompok orang yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui pembagian kerja dan koordinasi aktivitas. Sementara itu, menurut (Richard L. Daft, 2021), organisasi adalah entitas sosial yang berorientasi pada tujuan, memiliki sistem aktivitas yang terstruktur, serta mampu mengelola sumber daya secara efektif.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan kesatuan individu yang bekerja sama secara terstruktur melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks UMKM, organisasi berperan sebagai struktur kerja yang mengatur hubungan antara pemilik usaha dan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional serta meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja beserta seluruh hubungan kerja yang berlangsung di dalam organisasi. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat diwujudkan secara efektif dan efisien (Dessler, 2021). Pengelolaan tersebut melibatkan berbagai aktivitas, seperti proses rekrutmen, pengembangan kompetensi karyawan, pemberian kompensasi, serta penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengoptimalkan kemampuan setiap individu dalam mendukung keberhasilan organisasi. Melalui pengelolaan yang tepat, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah

ditentukan.

Menurut (Dessler, 2021), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup kegiatan memperoleh tenaga kerja, memberikan pelatihan, melakukan evaluasi terhadap kinerja, memberikan kompensasi, serta mengelola hubungan kerja dalam organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pelaksanaan fungsi-fungsi administratif, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kualitas serta produktivitas karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif sekaligus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Selaras dengan pendapat tersebut, (Robbins & Coulter, 2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap berbagai aspek yang memengaruhi karyawan, seperti kesejahteraan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Pengelolaan karyawan yang baik akan mendorong peningkatan kontribusi mereka dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki juga memungkinkan setiap pekerjaan diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Dalam konteks UMKM, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing usaha.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Riphasa et al., 2025), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam memengaruhi perilaku individu di lingkungan organisasi, terutama berkaitan dengan tingkat intensitas, arah, serta ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, mempertahankan kualitas kinerja, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, apabila tingkat motivasi rendah, semangat dan komitmen kerja karyawan cenderung menurun sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Riphasa et al., 2025). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan sikap yang lebih proaktif, bertanggung jawab, serta berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan hasil yang optimal. Selain itu, motivasi juga membantu individu dalam menghadapi berbagai tekanan maupun tantangan pekerjaan sehingga kinerja dapat tetap terjaga secara berkelanjutan.

Selanjutnya, (Nadhilah et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan usaha individu untuk mencapai hasil kerja terbaik melalui pemenuhan kebutuhan dan harapan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila kebutuhan seperti penghargaan, rasa aman, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dapat terpenuhi, maka individu akan terdorong

untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Harapan terhadap imbalan yang diperoleh dari pekerjaan, seperti pengakuan atas prestasi maupun kompensasi yang sesuai, juga mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Nadhilah et al., 2024). Di samping itu, motivasi kerja mendorong setiap individu untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara umum, motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Motivasi yang bersumber dari dalam diri individu biasanya muncul karena adanya keinginan untuk mencapai tujuan pribadi, memperoleh pengakuan, ataupun meningkatkan taraf kesejahteraan hidup. Sementara itu, motivasi yang berasal dari faktor eksternal dapat diwujudkan melalui pemberian kompensasi yang layak, penghargaan atas prestasi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja. Kedua sumber motivasi tersebut saling melengkapi dalam membentuk semangat, sikap, dan perilaku kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan konsistensi individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi akan semakin kuat apabila kebutuhan serta harapan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat terpenuhi, sehingga individu terdorong untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan produktif. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan berbagai hasil penelitian empiris terbaru, motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dan

berkontribusi dalam membentuk semangat, sikap, serta perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi.

a) Faktor Internal

Faktor internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu dan menjadi salah satu penentu tingkat motivasi kerja. Salah satu unsur yang paling berpengaruh adalah kebutuhan individu, karena setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda, baik kebutuhan ekonomi, rasa aman, maupun kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri. Perbedaan kebutuhan tersebut mendorong individu untuk bekerja secara lebih optimal. Selain itu, nilai dan persepsi terhadap pekerjaan juga memengaruhi tingkat motivasi. Individu yang menganggap pekerjaannya bernilai dan memberikan makna bagi dirinya cenderung memiliki antusiasme kerja yang lebih tinggi. Harapan terhadap pekerjaan juga menjadi faktor penting, karena seseorang akan lebih termotivasi apabila meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan memperoleh penghargaan, perlakuan yang adil, maupun kesempatan untuk berkembang dalam jenjang kariernya (Nadhilah & Setiawan, 2024).

Di samping itu, faktor internal juga berkaitan dengan kondisi psikologis individu, seperti tingkat kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, serta dorongan untuk mencapai prestasi. Individu yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan terarah umumnya menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dalam menghasilkan kinerja terbaik dibandingkan individu yang belum memiliki sasaran kerja yang pasti.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi dan memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang berperan penting adalah kompensasi dan penghargaan (*reward*), karena pemberian imbalan yang sesuai serta apresiasi terhadap prestasi kerja dapat meningkatkan semangat dan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi, karena memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Kepemimpinan yang efektif, yang ditunjukkan melalui pemberian arahan yang jelas, dukungan, serta komunikasi yang baik dari atasan, juga memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Di samping itu, budaya organisasi yang positif, seperti penerapan nilai kerja sama, disiplin, dan profesionalisme, mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung peningkatan motivasi karyawan (Nadhilah & Setiawan, 2024).

Selain berbagai faktor tersebut, tersedianya kesempatan untuk mengembangkan karier serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai juga dapat memperkuat motivasi kerja. Lingkungan organisasi yang memberikan dukungan, perhatian, dan penghargaan kepada karyawan akan menumbuhkan rasa memiliki serta meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yang selanjutnya berdampak pada

peningkatan kinerja karyawan (Lodong et al., 2025). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan, tujuan, dan harapan yang dimiliki individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara seimbang dan saling mendukung, motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Sebaliknya, apabila salah satu faktor tidak terpenuhi dengan baik, motivasi kerja dan kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan (Lodong et al., 2025).

3) Indikator Motivasi Kerja

a) Kebutuhan Fisiologis dan Keamanan

Indikator ini berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, seperti pemberian gaji yang memadai, tersedianya kondisi kerja yang layak, serta adanya jaminan keselamatan dan kepastian dalam pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi landasan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Indikator ini merupakan hasil penggabungan konsep dari teori Maslow, Herzberg, dan Vroom yang banyak digunakan dalam penelitian terkini. Oleh karena itu, indikator ini tidak hanya menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga mempertimbangkan kepuasan kerja serta harapan individu terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya (Sugianto et al., 2025).

b) Kebutuhan Sosial

Indikator kebutuhan sosial berkaitan dengan kualitas

hubungan yang terjalin antarindividu di lingkungan kerja, seperti adanya rasa diterima dalam kelompok, kerja sama tim yang baik, serta komunikasi yang efektif antarpegawai (Sugianto et al., 2025). Hubungan sosial yang harmonis mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c) Penghargaan (*Reward dan Recognition*)

Indikator ini menggambarkan pemberian penghargaan maupun pengakuan terhadap prestasi atau hasil kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan (Sugianto et al., 2025). Sistem penghargaan yang diterapkan secara objektif, adil, dan proporsional dapat meningkatkan rasa percaya diri, menumbuhkan perasaan dihargai, serta mendorong semangat kerja karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

d) Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan indikator yang menunjukkan adanya kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kemampuan, kreativitas, serta potensi yang dimiliki melalui pelaksanaan pekerjaannya (Sugianto et al., 2025). Kesempatan untuk terus berkembang dan menampilkan kemampuan terbaik akan mendorong karyawan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

e) Harapan terhadap Hasil Kerja

Indikator ini berkaitan dengan keyakinan individu bahwa usaha dan kerja keras yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik serta memperoleh imbalan yang sesuai dengan pencapaiannya (Sugianto et al., 2025). Semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap hasil yang akan diperoleh,

semakin besar pula dorongan yang dimilikinya untuk bekerja secara optimal.

f) Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan indikator yang mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, kondisi lingkungan kerja, serta hasil yang diperoleh dari pekerjaannya (Sugianto et al., 2025). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, memperkuat komitmen, serta menumbuhkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

4) Hubungan Antar Variabel dalam Model Penelitian

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mampu dihasilkannya (Lodong et al., 2025). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta komitmen yang kuat dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja, motivasi kerja juga berperan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Lodong et al., 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan mendorong munculnya kepuasan terhadap pekerjaan, yang selanjutnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan kompensasi tidak selalu memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja, melainkan melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara (Lodong et al., 2025). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang mendukung serta sistem kompensasi yang sesuai akan

meningkatkan motivasi karyawan terlebih dahulu sebelum akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam perspektif jangka panjang, motivasi kerja juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan serta mempertahankan mereka untuk tetap bekerja di dalam organisasi (*employee retention*) (Lodong et al., 2025). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memperlihatkan komitmen yang lebih kuat, memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama di organisasi, serta mampu memberikan kontribusi positif bagi keberlangsungan dan perkembangan organisasi secara berkelanjutan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Nawir et al., 2024), disiplin kerja merupakan sikap serta kemampuan karyawan dalam mematuhi berbagai peraturan, kebijakan, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penerapan disiplin kerja dapat dilihat melalui kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib perusahaan, serta prosedur yang berlaku dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, disiplin juga mencerminkan adanya tanggung jawab dan komitmen individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara konsisten serta tepat waktu. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya bekerja dengan lebih teratur, produktif, dan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Nawir et al., 2024). Di samping itu, disiplin kerja berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan dengan lebih efektif, lancar, dan terarah.

Selaras dengan pendapat tersebut, (Wea et al., 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal tersebut dapat dilihat dari konsistensi dalam mematuhi peraturan

organisasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, serta menjaga kualitas hasil kerja. Disiplin juga menunjukkan kesadaran individu untuk bekerja secara tertib tanpa harus selalu diawasi oleh atasan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusi yang dapat diberikan terhadap peningkatan kinerja organisasi (Wea et al., 2025). Karyawan yang disiplin umumnya memiliki sikap profesional, mampu mencapai target pekerjaan, serta menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan efektivitas dan produktivitas kerja. Organisasi yang mampu membangun budaya disiplin yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin dapat memunculkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, penurunan kualitas hasil kerja, serta terganggunya kelancaran operasional organisasi. Oleh sebab itu, penerapan budaya disiplin yang kuat menjadi salah satu upaya penting agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan kemampuan individu dalam mematuhi peraturan organisasi serta melaksanakan pekerjaan secara konsisten, tertib, dan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

a) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu dan memengaruhi tingkat disiplin kerja. Kesadaran serta rasa tanggung jawab menjadi dasar utama dalam membentuk perilaku disiplin, karena karyawan yang memahami pentingnya menaati aturan akan cenderung bekerja dengan lebih tertib dan bertanggung jawab. Motivasi kerja juga memiliki peran yang penting, sebab dorongan untuk mencapai tujuan akan mendorong individu agar lebih patuh terhadap peraturan serta lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, komitmen terhadap organisasi mencerminkan tingkat keterikatan karyawan dengan tempat mereka bekerja. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki, semakin besar pula keinginan karyawan untuk mempertahankan kedisiplinan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Aini & Suhermin, 2016).

Di samping itu, faktor internal juga berkaitan dengan sikap kerja dan kebiasaan individu. Karyawan yang terbiasa bekerja secara teratur serta memiliki etos kerja yang tinggi umumnya lebih mudah mematuhi berbagai aturan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kesadaran dan rasa tanggung jawab dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya pelanggaran disiplin yang pada akhirnya berdampak terhadap penurunan kualitas pekerjaan.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi dan memengaruhi perilaku disiplin karyawan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting

dalam membentuk kedisiplinan melalui keteladanan, pemberian arahan, serta ketegasan dalam menegakkan peraturan. Selain itu, penerapan sistem *reward* dan *punishment* turut memengaruhi tingkat disiplin kerja, karena penghargaan mampu mendorong munculnya perilaku positif, sedangkan pemberian sanksi berfungsi sebagai pengendali agar karyawan tidak melakukan pelanggaran. Lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan kondusif juga berkontribusi dalam membentuk perilaku disiplin. Di samping itu, pengawasan (*supervisi*) diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga tingkat disiplin dapat dipertahankan secara berkelanjutan (Wea et al., 2025).

Selain berbagai faktor tersebut, budaya organisasi yang positif juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja. Organisasi yang menerapkan budaya kerja profesional serta menjunjung tinggi nilai ketertiban akan mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan kompetensi karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan dapat memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sementara itu, kompetensi yang memadai membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga mampu bekerja secara tertib dan tepat. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan hukuman terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja, karena penghargaan mampu memperkuat perilaku positif,

sedangkan hukuman memberikan efek jera terhadap tindakan pelanggaran (Apriani et al., 2024). Kombinasi dari berbagai faktor tersebut mampu memperkuat tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi.

3) Indikator Disiplin Kerja

a) Kehadiran (Absensi)

Kehadiran merupakan indikator utama disiplin kerja yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja serta mendukung kelancaran operasional organisasi. Kehadiran dan ketepatan waktu menjadi indikator utama disiplin kerja karena menggambarkan kepatuhan terhadap aturan organisasi (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

b) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan mematuhi jadwal kerja, baik dalam kehadiran maupun penyelesaian tugas. Karyawan yang tepat waktu umumnya lebih bertanggung jawab dan mampu bekerja secara efektif, sedangkan keterlambatan dapat menghambat produktivitas. Indikator ini merupakan salah satu ukuran utama disiplin kerja (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

c) Kepatuhan terhadap Aturan/SOP

Indikator ini menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur operasional yang berlaku. Kepatuhan tercermin dari pelaksanaan tugas sesuai standar kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara tertib, aman, dan efektif (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

d) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan yang bertanggung jawab cenderung lebih disiplin, mandiri, dan dapat dipercaya dalam menjalankan pekerjaannya (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

e) Penggunaan Waktu Kerja secara Efektif

Indikator ini menunjukkan kemampuan karyawan memanfaatkan waktu kerja secara optimal melalui pengaturan prioritas, menghindari penundaan, dan menjaga fokus dalam bekerja. Pengelolaan waktu yang baik mencerminkan profesionalisme serta mendukung terbentuknya disiplin kerja (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

2.1.6 Produktivitas

1) Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien (Silviyani & Aminnudin, 2025). Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, efektivitas, dan efisiensi proses kerja. Dengan demikian, produktivitas mencerminkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, seperti waktu, tenaga, dan biaya (Silviyani & Aminnudin, 2025).

Produktivitas menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan efektivitas pengelolaan organisasi, sedangkan produktivitas yang rendah dapat mengindikasikan adanya kendala dalam sistem kerja, proses manajemen, atau kinerja sumber daya manusia (Silviyani &

Aminnudin, 2025). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan produktivitas yang lebih baik (Lodong et al., 2025).

Disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai aturan dan prosedur sehingga mampu mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Wea et al., 2025). Selain itu, kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik (Aini & Suhermin, 2016). Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan mendukung produktivitas, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan (Wijaya & Yana, 2026).

Produktivitas kerja memiliki hubungan erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan produktivitas melalui pelatihan, pemberian motivasi, serta penerapan sistem manajemen yang efektif agar kinerja organisasi tetap optimal dan berkelanjutan (Silviyani & Aminnudin, 2025; Patimah & Hadi, 2026).

3) Indikator Produktivitas

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah output yang mampu dihasilkan karyawan dalam periode tertentu sesuai target yang

telah ditetapkan organisasi (Rambulangi & Tampi, 2024).

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menggambarkan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan menghasilkan output yang bermutu selain memenuhi target kuantitas (Rambulangi & Tampi, 2024).

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan sehingga mendukung efektivitas dan efisiensi kerja (Rambulangi & Tampi, 2024).

d) Efisiensi

Efisiensi mencerminkan kemampuan karyawan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal serta meminimalkan pemborosan selama proses kerja (Rambulangi & Tampi, 2024).

Dalam konteks UMKM, produktivitas kerja berperan penting dalam meningkatkan daya saing usaha. Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien memungkinkan UMKM menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas serta memenuhi kebutuhan pasar (Fitriyani et al., 2026).

Pada UMKM bersertifikat halal, produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah hasil produksi, tetapi juga dari kualitas produk dan kepatuhan terhadap standar halal yang berlaku (Ismail, 2024). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas harus tetap memperhatikan kualitas dan kehalalan produk yang dihasilkan.

2.1.7 Hubungan Antara Variabel dan Perspektif MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, terutama pada UMKM yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Hasibuan et al., 2026). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif membantu menciptakan sistem kerja yang lebih terarah, meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat daya saing usaha. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas (Hasibuan et al., 2026).

1) Hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan *expectancy theory*, individu yang yakin bahwa usahanya akan menghasilkan imbalan yang diharapkan akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas meningkat (Kuswibowo, 2021). Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena meningkatkan semangat, kreativitas, dan tanggung jawab karyawan (Kuswibowo, 2021). Selain itu, motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja yang selanjutnya berdampak pada produktivitas.

2) Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Menurut *reinforcement theory*, disiplin kerja terbentuk melalui penerapan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang mendorong perilaku kerja yang konsisten (Suci & Kuncoro, 2026). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena meningkatkan keteraturan, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja (Suci & Kuncoro, 2026). Selain berpengaruh langsung, disiplin juga dapat memperkuat hubungan antara faktor lain dengan produktivitas.

3) Peran MSDM dalam Mengintegrasikan Motivasi dan Disiplin

MSDM berperan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja melalui kebijakan kompensasi, pelatihan, penilaian kinerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Hasibuan et al., 2026). Praktik MSDM yang efektif mampu menciptakan keseimbangan antara motivasi dan disiplin sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal (Hasibuan et al., 2026).

4) Implikasi Teori terhadap Peningkatan Produktivitas UMKM

Pada UMKM, produktivitas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui pemberian insentif, penerapan aturan yang jelas, pelatihan, serta evaluasi kinerja (Barney & Wright, 1998; Hasibuan et al., 2026). Penelitian menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan praktik MSDM secara baik memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan daya saing yang lebih baik (Juster, 2026; Setiani et al., 2025).

5) Model Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Kuswibowo, 2021). Motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi (Kuswibowo, 2021). Sementara itu, praktik MSDM mendukung peningkatan motivasi dan disiplin melalui berbagai kebijakan organisasi sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Hasibuan et al., 2026).

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya mengenai hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM. Penelitian-penelitian ini digunakan sebagai dasar dalam memperkuat landasan teori serta menunjukkan adanya

kesenjangan penelitian yang masih perlu dikembangkan.

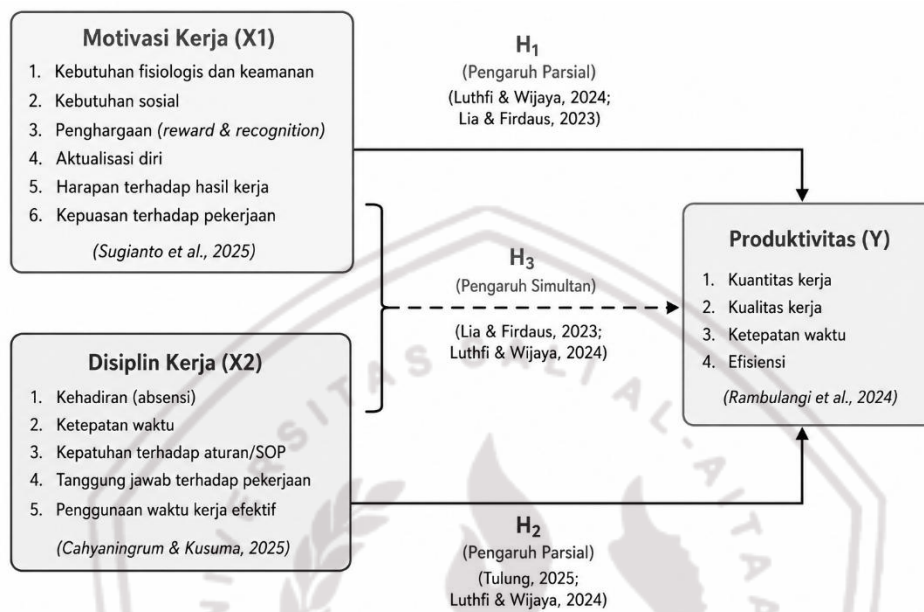
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian dan Publikasi	Metode	Hasil Utama	GAP Penelitian
1	Ria Nova Lia & Vera Firdaus (2023)	<i>Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya. Indonesian Journal of Law and Economics Review.</i>	Pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 100 responden. Analisis data menggunakan SmartPLS.	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepemimpinan suportif juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan UMKM.	Penelitian dilakukan pada satu UMKM dan menambahkan variabel kepemimpinan. Belum mengkaji UMKM bersertifikat halal sehingga hasilnya belum dapat menggambarkan kondisi UMKM halal secara spesifik.
2	Feine Rafika Tulung (2025)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Furniture di Kecamatan Sario Kota Manado. YUME: Journal of Management.</i>	Penelitian kuantitatif dengan teknik survei menggunakan regresi linier sederhana.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Furniture.	Penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu disiplin kerja. Faktor motivasi kerja belum dianalisis secara bersamaan.
3	Iqlal Muhammad Luthfi & Fanji Wijaya (2024)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem</i>	Pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap 36 responden menggunakan analisis regresi linier berganda (SPSS).	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Objek penelitian merupakan perusahaan manufaktur sehingga karakteristik organisasi berbeda dengan UMKM bersertifikat halal.

<i>Informasi (JEMSI).</i>					
4	Nur Rossyta Umami & Roziana Ainul Hidayati (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi XYZ. <i>Journal of Social and Economics Research.</i>	Pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda terhadap 104 responden.	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Penelitian dilakukan pada koperasi dan memasukkan variabel lingkungan kerja fisik sehingga belum berfokus pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada sektor UMKM halal.
5	Vanness & David Humala Sitorus (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari. <i>SEIKO: Journal of Management & Business.</i>	Penelitian kuantitatif menggunakan non-probability sampling dengan analisis regresi.	Disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian dilakukan pada perusahaan swasta dan menambahkan variabel pelatihan sehingga berbeda dengan karakteristik UMKM bersertifikat halal.
6	Ahmad Rahmansyah, Tri Wahyono, & Sri Rahayu (2024)	Analisis Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Jurnal Manajemen dan Budaya.</i>	Pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda.	Pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Penelitian tidak dilakukan pada sektor UMKM serta memasukkan variabel pelatihan sehingga ruang lingkup penelitian berbeda dengan penelitian ini.
7	Dwi Endah Nuraini, Supriyono, & Mamik Indaryani (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja UMKM Bersertifikat Halal dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. <i>MAGNA: Journal of Economic,</i>	Pendekatan kuantitatif menggunakan analisis SEM-PLS.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM bersertifikat halal, baik secara langsung maupun melalui kompetensi sebagai variabel intervening.	Penelitian menggunakan variabel dependen kinerja UMKM dan tidak menguji disiplin kerja maupun produktivitas karyawan, sehingga masih terdapat ruang penelitian mengenai produktivitas

Sumber: Peneliti

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya produktivitas kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi karena mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan (Robbins & Coulter, 2021). Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi sehingga diperlukan faktor-faktor yang mampu mendorong peningkatan produktivitas, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur berdasarkan enam

indikator, yaitu kebutuhan fisiologis dan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan (*reward* dan *recognition*), aktualisasi diri, harapan terhadap hasil kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan (Sugianto et al., 2025). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar keinginan mereka untuk bekerja secara optimal sehingga produktivitas kerja juga cenderung meningkat.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang berlaku di dalam organisasi. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu kehadiran (absensi), ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan atau standar operasional prosedur (SOP), tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta penggunaan waktu kerja secara efektif (Cahyaningrum & Kusuma, 2025). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung bekerja lebih tertib, memanfaatkan waktu secara optimal, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Pertama, motivasi kerja (X1) diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), sebagaimana didukung oleh penelitian (Luthfi dan Wijaya, 2024) serta (Lia dan Firdaus, 2023). Kedua, disiplin kerja (X2) diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), sebagaimana dibuktikan oleh penelitian (Tulung, 2025) serta (Luthfi dan Wijaya, 2024). Selain itu, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama diduga memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sebagaimana didukung oleh penelitian (Lia dan Firdaus, 2023) serta (Luthfi dan Wijaya, 2024).

Dengan demikian, penelitian ini mengasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hubungan tersebut

selanjutnya diuji menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang disusun berdasarkan kerangka teori dan hasil penelitian terdahulu yang masih perlu dibuktikan melalui pengujian empiris (Creswell & Creswell, 2022). Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis berfungsi sebagai pedoman analisis untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur (Sekaran & Bougie, 2020). Dengan adanya hipotesis, penelitian dapat diarahkan secara sistematis untuk mengetahui apakah dugaan hubungan antar variabel dapat diterima atau ditolak berdasarkan data lapangan.

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Secara teoritis, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan dorongan individu untuk mencapai kinerja optimal, sebagaimana dijelaskan dalam teori kebutuhan oleh Abraham Maslow (Maslow, 1943). Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang berkontribusi pada efisiensi, keteraturan, dan konsistensi kinerja karyawan (Nawir et al., 2024). Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kuswibowo, 2021).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan
 - a) H_{01} (Hipotesis Nol): Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Kuswibowo, 2021).
 - b) H_{11} (Hipotesis Alternatif): Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Lodong et al., 2025).

Hipotesis ini menjelaskan bahwa penelitian akan menguji apakah motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan. Jika motivasi meningkat, maka secara teoritis produktivitas juga akan meningkat karena karyawan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja secara optimal.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

- a) H_{02} (Hipotesis Nol): Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Suci & Kuncoro, 2026).
- b) H_{12} (Hipotesis Alternatif): Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Wea et al., 2025).

Hipotesis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja diuji untuk mengetahui sejauh mana kepatuhan terhadap aturan kerja dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin besar kemungkinan produktivitas meningkat karena pekerjaan dilakukan secara teratur dan sesuai prosedur.

3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

- a) H_{03} (Hipotesis Nol): Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Gujarati & Porter, 2021).
- b) H_{13} (Hipotesis Alternatif): Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hasibuan et al., 2026).

Hipotesis ini menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Hal ini penting karena dalam praktiknya, motivasi dan disiplin kerja tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dalam memengaruhi hasil kerja karyawan.

Secara keseluruhan, hipotesis tersebut dirancang agar dapat diuji secara

empiris melalui analisis statistik, seperti uji t (parsial) dan uji F (simultan) dalam model regresi linear berganda (Gujarati & Porter, 2021). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ilmiah yang jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti serta memperkuat landasan teoritis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

