KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)
Vol.3, No.2 Maret 2026
e-ISSN: 3046-7144, p-ISSN : 3046-7411, Hal 937-947
DOI : https://doi.org/10.61722/jrme.v3i2.9127

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DIREKTORAT PENDIDIKAN YAYASAN WAQAF SAID NA'UM JAKARTA

Fani Kurniawati

Universitas Pamulang

Shella Puspita Sari

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

fanikurnia1807@gmail.com , dosen02512@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee productivity at the Education Directorate of the Said Na'um Waqf Foundation in Jakarta. The method used was quantitative with a saturated sampling technique of 66 respondents. Data were collected through questionnaires, observation, and literature review, and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, correlation, determination, and hypothesis testing. The results of the study indicate that discipline has a significant positive effect on employee productivity (t-test = 8.845 > 1.669; sig. <0.001), and work motivation also has a significant effect (t-test = (10.112 > 1.669; sig. <0.001). Simultaneously, discipline and work motivation have a significant effect on employee productivity (F-test = 63.540 > F-table = 3.143; sig. <0.001), with a regression equation of Y = 11.984 + 0.373X1 + 0.526X2. The correlation coefficient value of r = 0.818 indicates a strong relationship, and the coefficient of determination R² = 0.669 means that 66.9% of the variation in employee productivity is explained by discipline and work motivation. These results indicate that both variables together have a significant effect on employee productivity.*
Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Direktorat Pendidika Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh sebanyak 66 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan, serta dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (t hitung = 8,845 > 1,669.; sig. <0,001), dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan (t hitung = (10,112 > 1,669; sig. <0,001). Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (F hitung = 63,540 > F tabel = 3,143; sig. <0,001), dengan persamaan regresi Y = 11,984 + 0,373X1 + 0,526X2. Nilai koefisien korelasi sebesar r = 0,818 menunjukkan hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi R² = 0,669 berarti 66,9% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh disiplin dan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik sektor swasta maupun nirlaba. Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan kualitas karyawannya

Naskah Masuk: Februari 2026; Revisi: Februari 2026; Diterima: Februari 2026; ; Terbit: 28 Maret 2026.

secara optimal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada aset fisik seperti teknologi atau fasilitas, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang dimiliki.

Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta sebagai lembaga pendidikan yang mengelola lima unit sekolah memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia berkualitas. Produktivitas karyawan, baik staf administrasi maupun tenaga pendukung lainnya, menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, disiplin dan motivasi kerja karyawan perlu dikelola secara serius agar produktivitas dapat terjaga dan meningkat.

Data penilaian produktivitas tahun 2022–2024 menunjukkan adanya penurunan rata-rata produktivitas dari 81% (baik) pada tahun 2022 menjadi 74% (cukup) pada tahun 2024. Penurunan ini terjadi pada beberapa indikator seperti kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan loyalitas. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan internal yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil prasurvei produktivitas tahun 2025 juga menunjukkan bahwa hanya 53% responden yang merasa produktivitasnya baik, sementara 47% menyatakan sebaliknya. Permasalahan utama terlihat pada penggunaan teknologi, peningkatan hasil kerja, konsistensi, serta kesempatan untuk berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas belum optimal dan membutuhkan perhatian manajerial yang lebih serius.

Faktor disiplin kerja menjadi salah satu penyebab utama penurunan produktivitas. Data absensi tahun 2022–2024 menunjukkan tingkat kehadiran yang masih rendah dan tidak stabil, dengan persentase kehadiran berkisar antara 58% hingga 65% yang tergolong buruk hingga kurang baik. Tingginya ketidakhadiran, keterlambatan, dan kurangnya pengawasan mencerminkan rendahnya kepatuhan terhadap peraturan kerja, yang berdampak langsung pada penurunan kinerja.

Selain disiplin, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Data motivasi menunjukkan masih kurangnya pemberian fasilitas seperti BPJS, penghargaan loyalitas, dan tunjangan makan. Hasil prasurvei motivasi kerja memperlihatkan bahwa 53% karyawan merasa motivasi kerja belum terpenuhi secara memadai, terutama terkait gaji, jaminan kesehatan, fasilitas kerja, dan kepastian masa depan. Kondisi ini berdampak pada semangat kerja dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya disiplin dan motivasi kerja berkontribusi terhadap penurunan produktivitas karyawan di Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin

Menurut Hasibuan (2017:193) “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93) “motivasi kerja adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri”.

Produktivitas Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018:241) menyatakan bahwa “produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara seberapa banyak hasil (output) yang dapat di peroleh oleh sekelompok atau seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu”.

METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data guna memecahkan masalah penelitian secara rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme, karena variabel disiplin (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y) diukur dalam bentuk data numerik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif untuk mengetahui hubungan serta pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na’um Jakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta, dengan jumlah sebanyak 192 orang. jumlah sampel (n) sebanyak 66 Karyawan Direktorat Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta (menggunakan rumus Slovin).

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan**.**

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengujian dimulai dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha melalui SPSS versi 30. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-Plot), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji autokorelasi (Durbin-Watson dan Run Test), serta uji heteroskedastisitas (Glejser dan Scatter Plot). Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif menggunakan skala Likert dan skala interval, serta analisis kuantitatif berupa regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi 0,05 untuk mengetahui pengaruh masing-masing maupun secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			66
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.46116469
Most Extreme Differences	Absolute		.075
	Positive		.075
	Negative		-.069
Test Statistic			.075
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.455
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.442
		Upper Bound	.468

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	*VIF*
1	X1	.436	2.292
	X2	.436	2.292

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,436 dan nilai VIF sebesar 2,292 untuk masing-masing variabel. Nilai Tolerance tersebut berada di atas batas minimum 0,10, sedangkan nilai VIF di bawah batas maksimum 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel X1 dan X2 dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut dapat dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi karena tidak saling mempengaruhi secara berlebihan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.984	2.971		4.034	,001
	X1	.373	.117	.350	3.190	.002
	X2	.526	.111	.521	4.746	,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan Y = 11,984 + 0,373X1 + 0,526X2, yang menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai konstanta 11,984 berarti jika disiplin dan motivasi kerja bernilai nol, maka produktivitas berada pada angka tersebut. Koefisien disiplin sebesar 0,373 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,373, sedangkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,526 menunjukkan peningkatan produktivitas sebesar 0,526 untuk setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi disiplin (0,002) dan motivasi kerja (0,001) yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.656	3.372		4.347	<,001
	Disiplin	.791	.089	.742	8.845	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel di atas, dapat dilihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel (8,845 > 1,669). Selain itu, nilai p value sebesar < 0.001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 (< 0.001 < 0.05). Oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Variabel Disiplin (X1) terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y) pada Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.

Tabel 4.5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.610	2.772		5.992	<,001
	Motivasi Kerja	.791	.078	.784	10.112	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel di atas, dapat dilihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel (10,112 > 1,669). Selain itu, nilai p value sebesar < 0.001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 (< 0.001 < 0.05). Oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y) pada Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.

Hasil Uji F

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3910.404	2	1955.202	63.540	<,001[b]
	Residual	1938.581	63	30.771		
	Total	5848.985	65			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji f pada tabel di atas, diperoleh nilai p-value lebih kecil dari signifikansi 0,05 (< 0.001 < 0,05), serta nilai F hitung lebih besar dari F tabel (63,540 > 3,143). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H3 diterima. Ini mengindikasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Berdasarkan jawaban 66 responden, disiplin yang diukur melalui lima indikator memperoleh rata-rata skor 3,68 dengan kategori baik. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,950). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 menunjukkan hubungan yang kuat, serta hasil uji t (8,845 > 1,669; p < 0,05) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Motivasi kerja yang diukur melalui lima indikator memperoleh rata-rata skor 3,42 dengan kategori baik, serta seluruh item dinyatakan valid dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,956). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 menunjukkan hubungan yang kuat, dan hasil uji t (10,112 > 1,669; p < 0,05) menegaskan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Secara simultan, Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Produktivitas yang diukur melalui beberapa indikator memperoleh rata-rata skor 3,64 dengan kategori baik, serta seluruh item valid dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,947). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,818 menunjukkan hubungan sangat kuat, dan hasil uji F (63,540 > 3,143; p < 0,05) membuktikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan akan secara nyata meningkatkan produktivitas karyawan di Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari persamaan regresi Y = 14,656 + 0,791X1. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Disiplin (X1) memberikan kontribusi sebesar 55,0% terhadap perubahan Produktivitas Karyawan. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (8,845 > 1,669) dan nilai p-value < 0,05 (0.001 < 0.05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Produktivitas Karyawan (Y) pada Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi Y = 16,610 + 0,791X2. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 61,5% terhadap produktivitas. Selain itu, nilai t hitung > t tabel (10,112 > 1,669) dan p-value < 0,05 (0.001 < 0.05), sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) pada Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.
3. Secara simultan, Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi Y = 11,984 + 0,373X1 + 0,526X2. Hasil uji F, dimana F hitung > F tabel (63,540 > 3,143) dan nilai p-value < 0,05 (0.001 < 0,05), sehingga H0 ditolak

dan H3 diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan Y sebesar 66,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, kedua variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.

SARAN

1. Berdasarkan hasil dari kuesioner pada variabel Disiplin (X1), nilai terendah dalam kuesioner ada pada indikator Tanggung Jawab yang terdapat pada peryataan "Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan" dengan nilai rata-rata 3,52. Oleh karena itu, sebaiknya Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta memberikan pelatihan tambahan terkait manajemen waktu, prioritas tugas, serta efisiensi kerja. Karyawan yang konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu akan menghasilkan output kerja yang stabil dan berkualitas. Langkah ini dapat meningkatkan Disiplin serta dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.
2. Berdasarkan hasil dari kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (X2), nilai terendah dalam kuesioner ada pada indikator Kebutuhan Fisiologis yang terdapat pada peryataan "Fasilitas kerja yang saya dapatkan (seperti ruang kerja, waktu istirahat, dan makanan) sudah memadai" dengan rata-rata 3,11. Oleh karena itu, sebaiknya Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta harus meningkatkan kualitas fasilitas seperti ruang kerja yang lebih nyaman, kebersihan lingkungan, peralatan kerja yang memadai, serta penyediaan makanan atau minuman layak atau menambahkan tunjangan makan untuk karyawan. Fasilitas yang memadai membuat karyawan bekerja lebih fokus, lebih cepat, dan lebih efektif. Langkah ini dapat meningkatkan Motivasi Kerja serta dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta.
3. Berdasarkan hasil dari kuesioner pada variabel Produktivitas Karyawan (Y), nilai terendah dalam kuesioner ada pada indikator Kemampuan yang terdapat pada peryataan "Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik" dengan rata-rata 5,53. Oleh karena itu, Direktorat Pendidikan Yayasan Waqaf Said Na'um Jakarta harus menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sistematis, serta menyediakan pembinaan langsung, workshop, maupun sertifikasi sesuai bidang kerja agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis. Upaya ini akan meningkatan kemampuan kerja, pengurangan kesalahan kerja, meningkatnya produktivitas, serta memperbaiki kualitas hasil kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, M. (2019). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai. Aswaja Presindoab.

Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori: konsep dan indikator. Zenafa Publishing.

Agustini, F. (2019). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. UISU Press.

Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). CV BUDI UTAMA.

Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetiyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A., & A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (E. T. S. Tambunan (ed.)). Media Sains Indonesia.

Elbadiansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. CV IRDH.

Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. CV IRDH.

Endang, S. (2022). Buku Monograf Motivasi Kerja (Pertama). Media Nusa Creative.

Hasibuan, M. S. . (2019). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Bumi Aksara.

Hermanto. (2021). Kajian Produktivitas Pekerja Industri (Fitriani D). Pascal Book.

Mangkunegara., A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang. (2018). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Ghalia Indonesia.

Pratama, A., Sunarto, A., & Cay, S. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Unpam Press.

Purba, S., Triono, Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., Jaya, R, K., Martha, D., Irawan, R., Luturmas, Y., & Setiawan, R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (D. P. S. & M. S. (eds) (ed.)). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.

Rapingah, N. S., Sugiarto, M., Sabir, Muh., Haryanto, T., Nurmalasari, N., G., & M. I., & A. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian (1st ed.). CV. Feniks Muda Sejahtera.

Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahan: Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers.

Supomo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

Abdurahman, M. F., & Lismiatun, L. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provices Group Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1(1), 11. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530

Asmania., D., & Yanuart, M. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 3(3), 285–292. https://doi.org/10.32493/jism.v4i3

Hasibuan, A., & Sembiring, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap prokduvitas karyawan di. Pt. Pci Elektronik internasional. Journal of Management and Accounting (JMA), 1(1), 2022–2081. http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma

Putra, D. K., & Sari, S. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan …, 2(9), 85–96. https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2428

Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat Kata Kunci : Pelatihan ; Motivasi Kerja ; Produktivitas Kerja Karyawan Abstract. Jimawa, 1(2), 126–135. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i2.12348

Sagala, T. E., Setianingsih, R., & Nofirda, F. A. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Dikdaya.Unbari.Ac.Id, 4(1), 1210–1219.

http://dikdaya.unbari.ac.id/index.php/dikdaya/article/view/46%0Ahttp://dikdaya.unbari.ac.id/index.php/dikdaya/article/viewFile/46/45

Sari, S. P. (2022). Pengruh Penilaian Prestasi Kerja ,Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bbppmpv Bisnis Dan Parawisata Sawangan Depok. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 5(3), 791–800. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.537

Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 3(1), 328–338. https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Syah, A., Pratama, A., & Pratama, I. H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ken Lee Indonesia Parung Bogor. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 4(4), 869–876. https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.410

Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 3(3), 570–585. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441

Wijaya, J. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap produktivitas karyawan. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 40–50. https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros