

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Miniso Central Park)

Sita Dewi^{1*}, Ronaldo Sarco², Dwi Listyowati³,
Diana Setyo Dewi⁴, Kuncu Saragih⁵

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

*Correpondent Author: sitadewi.27@gmail.com

Authors Email: sitadewi.27@gmail.com,
ronaldoronal917@gmail.com, dwilistyowati6@gmail.com,
dianatrem@gmail.com, kuncusaragih@gmail.com

Received: May 31, 2026. **Revised:** July 25, 2026. **Accepted:** July 28, 2026. **Issue Period:** Vol.10 No.3 (2026), Pp. 892-905

Abstrak : Usaha ritel di Indonesia berkembang sangat pesat dan sangat kompetitif, salah satunya adalah Miniso yang mempunyai 88 gerai. Untuk dapat bertahan dan berkembang pelaku usaha harus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Karyawan sebagai aset perusahaan merupakan penggerak untuk mencapai produktivitas yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja. Ke tiga faktor ini merupakan elemen fundamental yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Motivasi kerja merupakan dorongan dari diri sendiri atau dari luar diri sendiri yang membuat individu lebih bersemangat dan inovatif dalam bekerja, sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan dan tanggungjawab individu dalam menjalankan tugasnya. Dengan disiplin yang tinggi kinerja karyawan pun ikut meningkat, kualitas kerja juga meningkat yang berarti produktivitas kerja menjadi meningkat. Kompetensi kerja, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi sangat menentukan kualitas hasil kerja karyawan, kompetensi karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik yang berarti produktivitas kerja juga baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan studi kasus pada karyawan Miniso yang berada di Mall Central Park Jakarta Barat, dengan jumlah karyawan sebanyak 30 yang menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja secara signifikan berpengaruh



DOI: 10.52362/jisamar.v10i3.2561

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park.

Kata kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kompetensi Kerja, Produktivitas kerja

Abstract: *The retail sector in Indonesia is growing rapidly and is highly competitive; one example is Miniso, which operates 88 stores. To survive and more develop, businesses must improve their performance and productivity. Employees, as the company's most valuable asset, are the driving force behind achieving high productivity, thereby ensuring the company's goals are met. Factors that influence work productivity include work motivation, work discipline, and work competence. These three factors are fundamental elements that require serious attention from management. Work motivation is an internal or external drive that makes individuals more enthusiastic and innovative in their work, thereby increasing work productivity. Work discipline reflects an individual's commitment and sense of responsibility in performing their duties. With strong discipline, employee performance improves, work quality increases, and productivity rises as a result. Job competencies refer to the abilities possessed by employees in the form of knowledge, skills, and work attitudes. Competencies are a key determinant of the quality of an employee's work; strong competencies lead to strong performance, which in turn results in high productivity. This study aims to determine the influence of work motivation, work discipline, and work competence on employee performance. This study is a case study of Miniso employees at Central Park Mall in West Jakarta, with a sample size of 30 employees. The results show that, individually, work motivation, work discipline, and work competence significantly influence the work productivity of Miniso Central Park employees. Simultaneously, work motivation, work discipline, and work competence also influence the work productivity of Miniso Central Park employees.*

Keywords: *Work motivation, Work discipline, Work competence, Work productivity*

I. PENDAHULUAN

Dunia bisnis berkembang pesat dan sangat kompetitif. Persaingan yang sangat ketat menuntut pelaku bisnis untuk dapat terus bertahan dan berkembang. Untuk dapat terus bertahan dan berkembang pelaku bisnis harus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Kinerja dari suatu bisnis tidak terlepas dari sumber daya manusianya yang merupakan karyawan dari bisnis tersebut. Sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai aset perusahaan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan bagian penting dari strategi manajerial yang harus dirancang secara sistematis. Sumber daya manusia dituntut untuk senantiasa mampu mengembangkan diri secara proaktif karena persaingan bisnis yang sangat ketat dan kompetitif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang giat belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ini dibutuhkan saat



DOI: 10.52362/jisamar.v10i3.2561

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ini adalah sumber daya manusia yang mampu mendominasi inovasi dengan cepat, serba bisa, dan reseptif terhadap perubahan zaman. Dalam keadaan seperti ini, kejujuran individu sangat berarti untuk memenangkan persaingan.

Untuk meningkatkan daya saing perusahaan salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, yang mana meningkatkan produktivitas karyawan tidaklah mudah. Produktivitas kerja merupakan ukuran dari efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja. Ke tiga faktor ini merupakan elemen fundamental yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen.

Motivasi adalah sifat pribadi yang mencakup temperamen, konsep dan pengetahuan yang memprediksi fungsi perilaku, keterampilan yang pada gilirannya memprediksi kinerja pekerjaan[1]. Setiap perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya, produktivitas kerja mereka tinggi sehingga tujuan perusahaan menjadi optimal. Karyawan ikut terlibat langsung dalam menjalankan perusahaan dan meningkatkan produktivitas sehingga tujuan perusahaan tercapai. Memahami peran penting individu yang terlibat dalam perusahaan maka penting pula mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi mereka agar lebih bersemangat dan inovatif dalam bekerja [2]. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi sebagai salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat. Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting untuk mendukung produktivitas. Turangan et al., (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun. Karyawan yang disiplin akan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, kurangnya disiplin akan menimbulkan masalah operasional, penurunan kualitas kerja, bahkan konflik di tempat kerja. Pengelolaan disiplin kerja yang tepat akan menumbuhkan rasa patuh karyawan terhadap aturan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya[3]. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompetensi kerja, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi sangat menentukan kualitas hasil kerja karyawan. Dalam dunia kerja yang dinamis, perusahaan harus mampu memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja menjadi sarana penting untuk meningkatkan kompetensi tersebut. Kompetensi adalah kualitas dasar seseorang yang mempengaruhi pemikiran dan tindakan, membuat generalisasi untuk semua situasi yang muncul dan bertahan dalam diri seseorang dalam waktu yang cukup lama.

Usaha ritel di Indonesia berkembang sangat pesat. Salah satu usaha ritel yang sedang berkembang di Indonesia adalah Miniso. Miniso di Indonesia sudah memiliki 88 toko, yang menjual aneka perlengkapan aksesoris seperti headphone, pouch, neck pillow, phone holder, powerbank, kotak serbaguna, parfum, sandal jepit, notes, botol minum, dan lain sebagainya. Perusahaan ritel seperti Miniso mempunyai banyak karyawan, dengan kualifikasi tertentu. Salah satu toko Miniso terletak di Mall Central Park Jakarta Barat, yang mempunyai 30 orang karyawan. Tantangan dari usaha ritel, termasuk toko Miniso di Central Park adalah menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Karakteristik industri retail sangat dinamis, pelayanan harus cepat, serta kepuasan pelanggan harus dijaga, maka kualitas kinerja karyawan menjadi aspek yang krusial untuk diperhatikan. Dalam praktiknya, produktivitas kerja karyawan di sektor ritel seperti Miniso tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti rutinitas kerja yang tinggi, beban kerja yang padat, serta tekanan untuk memenuhi target penjualan. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan, serta menimbulkan stres jika tidak dikelola dengan baik. Selain itu, keberagaman latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja juga berdampak pada perbedaan tingkat kompetensi dan disiplin karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang mampu mengidentifikasi faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut dilakukan penelitian tentang motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, yang mengambil studi kasus pada karyawan usaha



ritel Miniso Mall Central Park. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Mall Central Park, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan sebagai dasar kebijakan manajemen Miniso Mall Central Park untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

II. KAJIAN LITERATUR

Sumber daya manusia atau yang biasa dikenal sebagai karyawan dari suatu perusahaan adalah merupakan aset dari perusahaan tersebut yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Adamy (2016) “Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan”[4]. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisik [5]. Sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa dan barang. Sumber Daya Manusia dapat pula dinyatakan sebagai kualitas dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa dan barang dari usaha kerjanya tersebut [6]. Terkait dengan adanya barang atau jasa yang dihasilkan, maka sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja. Ketiga hal ini merupakan elemen fundamental yang perlu diperhatikan sehingga produktivitas kerja karyawan baik, yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1 Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan dari diri sendiri atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi [7]. Motivasi dapat berfungsi sebagai penggerak, pengatur dalam memilih 2 alternatif atau lebih, serta mengatur arah dan tujuan dalam melakukan aktivitas. Motivasi kerja dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi dapat mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan, motivasi dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, motivasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta motivasi mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan atas tugasnya. Faktor yang mempengaruhi motivasi ada yang berasal dari dalam diri sendiri seperti keinginan untuk hidup, memiliki, memperoleh penghargaan, pengakuan dan kekuasaan. Faktor yang dari luar diri seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan karir, status dan dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Menurut Bayu Fadillah (2013) indikator motivasi kerja meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang [8] . Penilaian motivasi kerja dapat diberikan secara langsung yang terlihat dan merupakan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan seperti misalnya pujian, bonus, penghargaan, dan ada juga penilaian motivasi kerja tidak langsung berupa fasilitas yang mendukung, menunjang gairah kerja demi kelancaran tugasnya misalnya ruang kerja yang nyaman.

2.2 Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan atas peraturan yang berlaku. Merupakan alat komunikasi atasan dengan pegawainya sehingga mereka bersedia mengubah sesuatu untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin merupakan fungsi penting dalam organisasi, dengan disiplin semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin kinerja karyawan akan terdampak



dan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan [5]. Beberapa prinsip disiplin kerja diantaranya, pendisiplinan dilakukan secara pribadi, pendisiplinan harus bersifat membangun, pendisiplinan harus dilakukan oleh atasan langsung dan segera, pendisiplinan bersifat berkeadilan, pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu absen berjalan, setelah pendisiplinan sikap pemimpin haruslah wajar kembali. Indikator disiplin kerja adalah taat pada waktu, taat pada peraturan perusahaan, termasuk taat pada perilaku dalam pekerjaan serta taat pada peraturan lainnya. Pelaksanaan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Disiplin harus ditegaskan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin [9]. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah adanya kompensasi, adanya keteladanan dari pimpinan, aturan pasti yang menjadi pegangan, ada pengawasan dan sebagainya. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

2.3 Kompetensi kerja

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja individu yang mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan [10]. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi bukan hanya kemampuan teknis tetapi mencakup aspek perilaku dan tanggung jawab sosial [11]. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin besar potensinya untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi. Indikator kompetensi kerja terdiri dari ketrampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, dan sikap. Kompetensi yang merupakan *Threshold competencies* adalah karakteristik utama biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar misalnya kemampuan membaca yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi yang merupakan *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

2.4 Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari tenaga kerja, mesin atau faktor-faktor yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) [9]. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Indikator produktivitas kerja terdiri dari kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu serta efisiensi. Produktivitas kerja perusahaan dapat dinilai dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, semangat kerja. Anoraga (2014) mengungkapkan aspek utama dalam mengukur indikator produktivitas kerja yaitu minat terhadap pekerjaan, upah yang diperoleh, suasana kerja, keamanan, disiplin terhadap pekerjaan [12].

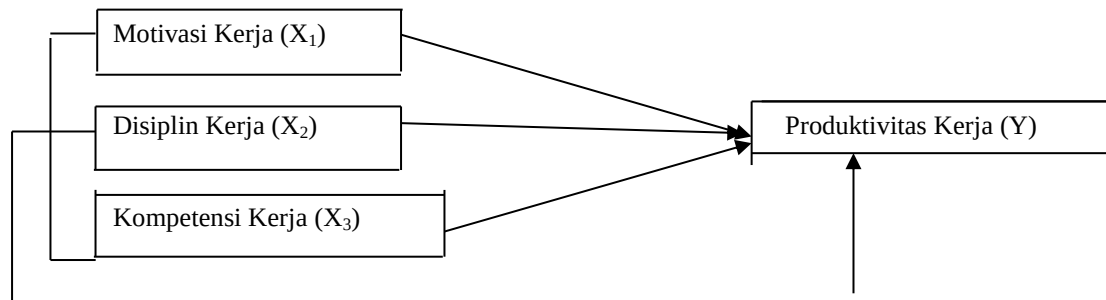
2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesa

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini. Penelitian dari Ibnu Haris, Irsya Refani dan Rahmat Imam Setiawan (2023) yang berjudul “Pengaruh motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Bisnis” menunjukkan hasil adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi [13]. Penelitian dari Latifah et.al (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, hasilnya adalah terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan [14]. Ika Christiandi, Sopiah, Arief Noviarokhman Zagladi (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Studi Kasus pada PT Tjiwi Kimia” memperoleh hasil bahwa disiplin kerja,



motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan [15]. Penelitian dari Rizki S'adah dan Taufik Rahman (2025) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA)” menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas [16].

Berdasarkan literatur, landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Hipotesa :

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H₃ : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H₄ : Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

III. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang juga penelitian korelasi dan penelitian survei, karena penelitian ini menggunakan data berbentuk angka, meneliti hubungan antar variabel serta tidak memberikan perilaku apapun terhadap variabel yang digunakan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Miniso Central Park yang berjumlah 30 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dapat menggambarkan populasinya. Tetapi ukuran populasi tidak besar, sehingga dengan non probability sampling yaitu sampel jenuh maka seluruh populasi akan menjadi sampel pada penelitian ini.

Variabel yang digunakan dibedakan menjadi variabel bebas (X) dan variabel tak bebas (Y). Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri atas variabel motivasi kerja (X₁), variabel disiplin kerja (X₂) dan variabel kompetensi kerja (X₃). Motivasi kerja (X₁) adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan [17]. Motivasi kerja dapat diukur berdasarkan indikator tanggung jawab, prestasi, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Disiplin kerja (X₂) diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti serta mematuhi peraturan yang berlaku dan norma-norma sosial yang ada di lingkungan kerja [9]. Pengukuran disiplin kerja berdasarkan indikator tepat waktu dalam jam kerja, melaksanakan pekerjaan, cara berpakaian, tanggung jawab dalam pekerjaan dan penggunaan sarana dan prasarana. Kompetensi kerja (X₃) menurut Wibowo (2017), diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pengukuran kompetensi kerja berdasarkan indikator ketrampilan diri, citra diri, pengetahuan, peran sosial, sikap [18]. Variabel tak bebas adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dimana dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan (Y) menjadi variabel tak bebasnya. Produktivitas kerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan output



DOI: 10.52362/jisamar.v10i3.2561

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

yang berkualitas dan kuantitas yang tinggi dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien [9]. Indikator pengukur produktivitas kerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi dan semangat kerja. Data pada penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dalam googleform. Kuesioner atau daftar pertanyaan dirancang sebagai pertanyaan tertutup yang sudah disediakan jawabannya, responden tinggal memilih jawaban yang sesuai. Jawaban dari kuesioner yang ada mengacu ke skala Linkert yaitu pernyataan kesetujuan responden atas pertanyaan/pernyataan yang diberikan dengan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

Tahapan analisa data dimulai dari uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk melihat apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan sudah dapat mengukur variabelnya. Uji validitas menggunakan nilai koefisien korelasi Pearson r , dimana bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan-pertanyaan yang ada valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari tabel koefisien korelasi Pearson pada $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas $k = n-2$. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kekonsistenan jawaban dimana uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alpha, bila nilai Cronbach's alpha yang diperoleh $> 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang ada reliabel. Tahapan selanjutnya adalah uji asumsi klasik, uji ini diperlukan bila analisa data menggunakan analisa regresi dan korelasi linier. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas menggunakan grafik p-p plot, dimana bila titik-titik data berada di sekitar garis diagonal maka data residual berdistribusi normal, atau asumsi normalitas terpenuhi. Uji multikolinieritas untuk mendeteksi apakah antar variabel bebas yang digunakan saling berkorelasi. Uji multikolinieritas menggunakan nilai VIF < 10 , yang menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji heterokedastisitas menunjukkan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, menggunakan metoda scatter plot. Bila sebaran datanya acak di atas dan dibawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisa regresi dan korelasi akan menunjukkan pola hubungan antar variabel dan keeratan hubungan antar variabel. Karena terdapat 3 variabel bebas yaitu X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja dan satu variabel tak bebas Y = produktivitas kerja maka digunakan analisa regresi dan korelasi linier berganda. Pola hubungan antar variabel ditunjukkan dari persamaan regresi $Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$ dimana X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja, Y = produktivitas kerja, B_1, B_2, B_3 = koefisien regresi dan A = konstanta. Keeratan hubungan antar variabel ditunjukkan dari koefisien korelasi r , bila makin mendekati 1 hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja semakin erat. Koefisien determinasi $r^2 \cdot 100\%$ menunjukkan kontribusi variabel-variabel bebas X_1, X_2, X_3 dalam mempengaruhi variabel tak bebas Y .

Untuk menguji apakah variabel-variabel bebas X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap variabel tak bebas Y dilakukan uji hipotesa baik secara parsial dengan uji t ataupun secara simultan dengan uji F . Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel X_1 (motivasi kerja), X_2 (disiplin kerja), X_3 (kompetensi kerja) masing-masing berpengaruh terhadap Y (produktivitas kerja). Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta signifikansi $\alpha < 0,05$ maka masing-masing variabel bebas X_1, X_2, X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y . Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t pada signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas $(k-1)$. Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel X_1 (motivasi kerja), X_2 (disiplin kerja), X_3 (kompetensi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y (produktivitas kerja). Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta signifikansi $\alpha < 0,05$ maka secara bersama-sama variabel bebas X_1, X_2, X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y . Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi F pada signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas pertama $(k-1)$ dan derajat bebas kedua $(n-k-1)$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Miniso adalah ritel yang menjual berbagai produk *lifestyle*. Miniso di Indonesia beroperasi di bawah naungan PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia. Perusahaan ini adalah jaringan ritel global yang menjual produk gaya hidup, peralatan rumah tangga, aksesoris dan kosmetik dengan konsep minimalis. Miniso Indonesia memiliki



ratusan gerai di seluruh Indonesia, yang menyebar di berbagai kota. Biasanya gerai Miniso berada di pusat-pusat perbelanjaan yang ada di kota-kota di Indonesia, salah satunya gerai Miniso di pusat pebelanjaan Central Park.

Miniso Central Park memiliki 30 orang karyawan yang semuanya adalah merupakan sampel atau responden dari penelitian ini. Karakteristik dari karyawan Miniso Central Park adalah 17 orang laki-laki dan 13 orang perempuan dengan pendidikan SMA sederajat sebanyak 12 orang dan 18 orang berpendidikan S1. Usia mereka antara 25-35 tahun sebanyak 14 orang dan 16 orang berusia di bawah 25 tahun. Kepada para responden diberikan kuesioner untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi kerja (X_3) dan produktivitas kerja (Y). Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan tertutup yang sudah ada jawabnya dan mengacu kepada skala Linkert.

Analisa data dimulai dari uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, untuk melihat apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuesioner dapat mengukur variabelnya dan untuk melihat kekonsistenan jawaban. Hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.1 Uji validitas

Variabel X_1 Motivasi kerja		Variabel X_2 Disiplin kerja		Variabel X_3 Kompetensi kerja		Variabel Y Produktivitas kerja	
Pertanyaan	r_{hitung}	Pertanyaan	r_{hitung}	Pertanyaan	r_{hitung}	Pertanyaan	r_{hitung}
X_{11}	0,849	X_{21}	0,819	X_{31}	0,463	Y_1	0,452
X_{12}	0,629	X_{22}	0,810	X_{32}	0,620	Y_2	0,626
X_{13}	0,601	X_{23}	0,483	X_{33}	0,580	Y_3	0,405
X_{14}	0,537	X_{24}	0,501	X_{34}	0,521	Y_4	0,433
X_{15}	0,640	X_{25}	0,518	X_{35}	0,444	Y_5	0,574

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi Pearson r yang nilai r_{hitung} seperti yang terlihat di tabel 4.1. Dari tabel koefisien Pearson pada signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas $(n-2) = (30-2) = 28$ diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Terlihat bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua pertanyaan pada masing-masing variabel, jadi semua pertanyaan valid yang artinya pertanyaan-pertanyaan yang disusun dapat mengukur variabelnya.

Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

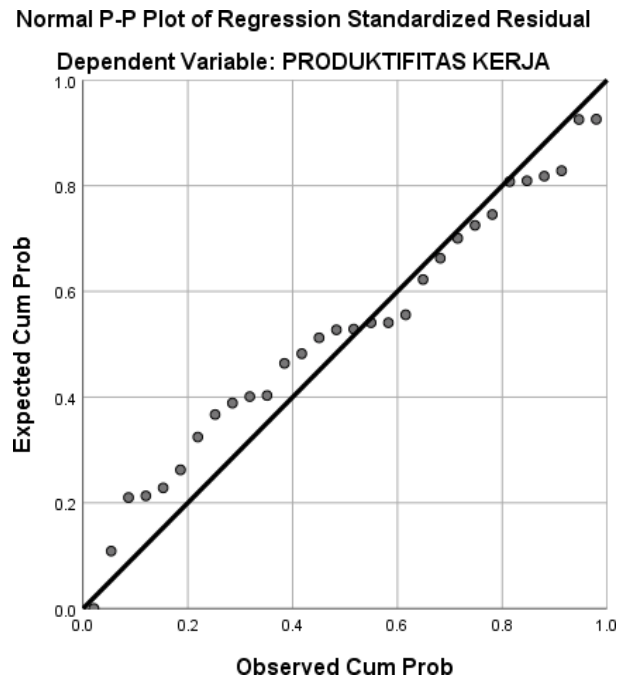
Tabel 4.2 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
Motivasi Kerja (X_1)	0,762
Disiplin Kerja (X_2)	0,811
Kompetensi Kerja (X_3)	0,767
Produktivitas kerja (Y)	0,623

Nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah $> 0,6$, yang artinya semua variabel reliabel atau semua item pertanyaan yang ada di kuesioner sudah konstruk atau dapat diandalkan untuk mengukur variabelnya.

Sebelum dilakukan analisa regresi dan korelasi dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :





Gambar 4.1 Grafik P-P Plot uji normalitas

Berdasarkan grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik data berada di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi, atau data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.3 Uji multikolinieritas
Collinierity Statistics

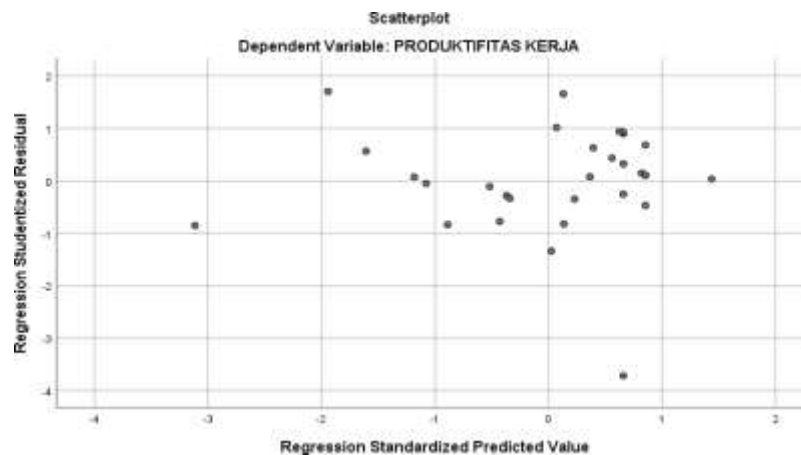
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0,542	1,846
Disiplin Kerja (X_2)	0,327	3,058
Kompetensi Kerja (X_3)	0,305	3,276

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa semua nilai VIF < 10, menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas yang artinya antara variabel bebas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi kerja (X_3) tidak berkorelasi.



DOI: 10.52362/jisamar.v10i3.2561

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Gambar 4.2 Scatter plot untuk uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas terlihat dari grafik scatter plot dimana titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol serta tidak terdapat pola tertentu, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Semua uji asumsi klasik terpenuhi, maka dapat dilakukan analisa regresi korelasi.

Analisa Regresi Korelasi Linier Berganda digunakan pada penelitian ini untuk melihat hubungan antara variabel X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja dengan variabel Y = produktivitas kerja, serta bagaimana keeratan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Juga akan dibuktikan hipotesa mengenai pengaruh variabel X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja terhadap variabel Y = produktivitas kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 4.4 Persamaan regresi linier berganda

Unstandardized	Standardized	Coefficient	Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constan)	16,569	7,412		2,235	0,034
Motivasi kerja	0,400	0,125	0,520	3,200	0,003
Disiplin kerja	0,444	0,211	0,475	2,102	0,045
Kompetensi kerja	0,569	0,257	0,520	2,219	0,035

Dari tabel 4.4 dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,569 + 0,400 X_1 + 0,444 X_2 + 0,569 X_3 + e$$

Yang artinya adalah :

1. Bila motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi kerja (X_3) konstan maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 16,569
2. Bila motivasi kerja (X_1) bertambah satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,400 satuan dengan asumsi disiplin kerja (X_2) dan kompetensi kerja (X_3) konstan



DOI: 10.52362/jisamar.v10i3.2561

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

3. Bila disiplin kerja (X_2) bertambah satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,444 satuan dengan asumsi motivasi kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_3) konstan
4. Bila kompetensi kerja (X_3) bertambah satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,569 satuan dengan asumsi motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) konstan.

Tabel 4.5 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimates
0,752	0,565	0,515	1,793

Predictor : (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kopetensi Kerja

Dependent Variable : Produktivitas kerja

Keeratan hubungan antara variabel X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja dengan variabel Y = produktivitas kerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi $R = 0,752$, yang berarti hubungan antara variabel-variabel ini erat dan positif. Koefisien determinasi $R^2 \cdot 100\% = 0,515 \cdot 100\% = 51,5\%$ yang berarti kontribusi variabel X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja dalam mempengaruhi variabel Y = produktivitas kerja adalah sebesar 51,5%, sedangkan sisanya 48,5% masih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Analisa selanjutnya adalah uji hipotesa, yang akan membuktikan apakah variabel X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja berpengaruh terhadap variabel Y = produktivitas kerja baik secara parsial ataupun secara simultan.

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji hipotesa pengaruh variabel X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja terhadap variabel Y = produktivitas kerja secara parsial. Terdapat 3 hipotesa yaitu :

Hipotesa 1 :

H_0 : Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

H_1 : Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

Hipotesa 2 :

H_0 : Disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

H_1 : Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

Hipotesa 3 :

H_0 : Kompetensi kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

H_1 : Kompetensi kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4.4. Nilai t_{tabel} sebagai pembandingan diperoleh dari tabel distribusi t pada signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas $(n-k-1) = (30-3-1) = 26$, sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,056. Untuk variabel motivasi kerja (X_1) nilai t_{hitung} adalah 3,200 dengan nilai signifikansi 0,003, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansinya $< 0,05$, H_0 ditolak lihat H_1 artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y). Untuk variabel disiplin kerja (X_2) nilai t_{hitung} adalah 2,102 dengan nilai signifikansi 0,045, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansinya $< 0,05$, H_0 ditolak lihat H_1 artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y). Untuk variabel kompetensi kerja (X_3) nilai t_{hitung} adalah 2,219 dengan nilai signifikansi 0,035, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansinya $< 0,05$, H_0 ditolak lihat H_1 artinya kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central park. Setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,400 satuan bila disiplin kerja (X_2) dan kompetensi kerja (X_3) konstan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Miniso Central Park yang memiliki motivasi tinggi baik yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun yang berasal dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik) cenderung menunjukkan kinerja



DOI: 10.52362/jisamar.v10i3.2561

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

yang lebih produktif. Hal ini dapat tercermin dalam semangat kerja yang tinggi, keinginan untuk mencapai target, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Temuan inikonsisten dengan teori motivasi dari McClelland maupun Herzberg, yang menekankan bahwa kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri menjadi pendorong utama dalam meningkatkan performa kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang strategi yang dapat membangkitkan dan mempertahankan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan yang terarah, seperti sistem penghargaan berbasis kinerja, pengembangan karier, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Latifah et.al (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan[14].

Selanjutnya disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central park. Setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,444 satuan dengan asumsi motivasi kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_3) konstan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan Miniso Central Park, baik dalam bentuk kepatuhan terhadap jadwal kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Hasil ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, serta mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan [5]. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan dan menegakkan sistem disiplin kerja yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga edukatif, sehingga mampu menumbuhkan kesadaran intrinsik karyawan dalam bertanggung jawab atas perannya. Disiplin yang konsisten dan terinternalisasi akan menjadi fondasi dalam membangun produktivitas kerja yang berkelanjutan. Penelitian dari Ika Christiandi, Sopiah, Arief Noviarokhman Zagladi (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja [15].

Kompetensi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central park. Setiap peningkatan satu satuan kompetensi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,569 satuan dengan asumsi motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) konstan. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik dari aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), maupun sikap profesional (attitude), maka semakin besar pula kontribusi produktivitas yang dapat mereka berikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan secara langsung dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efisien, menghindari kesalahan, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang dinamis [19]. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kerja menjadi aspek krusial dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Perusahaan perlu memberikan pelatihan yang berkelanjutan, akses terhadap pembelajaran, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi individu. Dengan demikian, peningkatan kompetensi karyawan akan secara langsung mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki S'adah dan Taufik Rahman (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas [16].

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji hipotesa pengaruh variabel X_1 = motivasi kerja, X_2 = disiplin kerja, X_3 = kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap variabel Y = produktivitas kerja. Hipotesanya yaitu :

H_0 : Motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi kerja (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

H_1 : Motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y).

Hasil uji F adalah sebagai berikut :



Tabel 4.6 Uji F
ANOVA

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.551	3	36.184	11.251	.000 ^b
Residual	83.616	26	3.216		
Total	192.167	29			

Dari tabel distribusi F pada signifikansi $\alpha = 5\%$ derajat bebas pertama (k) = 3 dan derajat bebas kedua ($n-k$) = (30-3) = 27 nilai $F_{\text{tabel}} = 3,354$. Dari tabel 4.6 terlihat bahwa nilai $F_{\text{uji}} = 11,251$, maka nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak lihat H_1 , artinya Motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Miniso Central Park (Y). Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, dan kompetensi kerja secara bersama-sama akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang termotivasi, bekerja dengan disiplin, dan memiliki kompetensi yang memadai, akan lebih mampu mencapai target kerja, meningkatkan efisiensi, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Miniso Central Park perlu mengembangkan pendekatan manajerial yang holistik dalam pengelolaan karyawan. Hal ini mencakup upaya peningkatan motivasi melalui sistem insentif dan pengakuan, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan sinergi ketiga aspek tersebut, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan dan berkelanjutan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas Kerja (Y) karyawan Miniso Central Park baik secara parsial ataupun secara simultan. Kontribusi motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi kerja (X_3) dalam mempengaruhi produktivitas Kerja (Y) karyawan Miniso Central Park adalah sebesar 51,5%. Motivasi kerja yang baik, disiplin kerja tinggi serta kompetensi kerja tinggi merupakan kombinasi yang sangat baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Nurhayati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Blantika Multidisciplinary J.*, vol. 2, no. 5, pp. 448–458, 2024.
- [2] L. Lusri and H. Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya," *Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 2–8, 2017.
- [3] R. B. Turangan, Sifrid, Pangemanan, and V. J. T. Maria, "Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation and Work Discipline at Waroeng Charity Manado," *J. Emha*, vol. 4, no. 1, pp. 1068–1076, 2016.
- [4] Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press, 2016.
- [5] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2023.
- [6] S. Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2022.
- [7] Ajabar, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 80–90, 2019.
- [8] Bayu Fadilah, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njonja Meneer Semarang," *J. Ilmu Adm. Bisnis Indones.*, vol. 2, no. 2, 2019.



DOI: 10.52362/jisamar.v10i3.2561

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

-
- [9] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11th ed. Jakarta: Pranada Media Grup, 2019.
 - [10] P. R. Indonesia, “Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003,” 2003
 - [11] Sedarmayanti, *Perencanaan dan Kerja Pembangunan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
 - [12] Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
 - [13] I. Haris, I. D. Refani, and Rahmat Imam Setiawan, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja dalam Organisasi Bisnis,” *J. Islam. Bus. Manag. Stud.*, vol. 4, no. 1, pp. 42–48, 2023.
 - [14] E. Latifah, S. Agung, and Rachamatullaity Tina Kartika Rinda, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manajer J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 566–574, 2019, [Online]. Available: <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manajer/index>
 - [15] I. Christiandi, Sopiah, and Arief Novianrokhman Zagladi, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Studi Pada PT Tjiwi Kimia,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 7, no. 4, pp. 1371–1384, 2024.
 - [16] R. S’adah and Taufik Rahman, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA),” *JAPB*, vol. 8, no. 2, pp. 1380–1393, 2025, [Online]. Available: <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
 - [17] A A Anwar Prabu Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, 14th ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020.
 - [18] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
 - [19] L. Spencer and S. Spencer, *Competence at Work, Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, 1993.

