

Pengaruh Disiplin Kerja dan Jenjang Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Alfamart pada Generasi Milenial di Kabupaten Bima

Sahdan maulana¹, Rahmatia², Firman kusumayadi³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
sahdanmaulana.stiebima22@gmail.com, rahmatiameciku.stiebima@gmail.com,
firmansyah90.stiebima@gmail.com

Article history

Submitted: 2026/05/01; Revised: 2026/06/11; Accepted: 2026/07/25

Abstract

Employee productivity is a crucial factor in determining organizational performance, particularly in the highly competitive retail industry. This study aims to examine the influence of work discipline and career path on the work productivity of millennial employees at Alfamart in Bima Regency. A quantitative approach with an associative research design was employed to analyze the relationships among variables. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale from 30 millennial employees, selected using an unknown population sampling approach. The collected data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing through t and F tests with IBM SPSS version 23. The findings reveal that work discipline has a positive and significant effect on employee productivity ($t = 3.513$; $p = 0.002$). Career path also demonstrates a positive and significant influence on productivity ($t = 4.540$; $p = 0.000$). Simultaneously, work discipline and career path significantly affect employee productivity ($F = 103.014$; $p = 0.000$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.884, indicating that 88.4% of the variation in employee productivity is explained by these two variables. The results suggest that strengthening work discipline and providing clear career advancement opportunities are effective strategies for improving the productivity of millennial employees in the retail sector.

Keywords

Work Discipline; Career Path; Employee Productivity; Millennials; Retail Industry



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan

perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Perkembangan sektor ritel modern di Indonesia menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan yang berhubungan langsung dengan pelayanan pelanggan, pengelolaan barang, pencapaian target penjualan, serta efisiensi operasional perusahaan. Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2020;100) produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin besar pula peluang perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan keberlangsungan usahanya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebaliknya, rendahnya produktivitas kerja dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, menurunkan kualitas pelayanan, serta mengurangi daya saing organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif ditengah tenaga kerja generasi milenial yang mendominasi dunia kerja. Generasi milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 dan dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi, mengutamakan pengembangan diri, serta memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap peluang karir dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar mampu memberikan pelayanan yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi pemerintah.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, hadir tepat waktu, mematuhi peraturan kerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah cenderung tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya, hadir tidak tepat waktu, dan

tidak mematuhi peraturan kerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar yang telah ditetapkan yang akan menurunkan produktivitas kerja pegawai mengakibatkan peluang pegawai untuk mengembangkan diri menuju jenjang karier yang lebih tinggi akan terhambat.

Jenjang karir juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja Pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2008), merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (work-related experiences) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami setiap individu\pegawai dan secara luas dapat dirinci dalam obyektive event. Sebuah perusahaan pasti selalu melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan perusahaann. Jenjang karir dapat diartikan penguatan berbentuk nonfinansial yang diberikan perusahaan pada pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya semakin mampu organisasi menyediakan jenjang karir yang luas selaras dengan kebutuhan pengembangan usaha organisasi, baik organisasi pabrik maupun private, akan semakin besar pula pegawai dapat mengembangkan dirinya sehingga pegawai merasa mendapat pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik dilingkungan kerja, dikeluarga, maupun dimasyarakat akan lebih bersemangat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan berkualitas yang akan meningkatkan produktivitas kerja baik perusahaan modern maupun usaha ritel.

Alfamart sebagai salah satu perusahaan ritel modern yang memiliki banyak pegawai dari kalangan generasi milenial memerlukan sumber daya manusia yang produktif untuk mendukung operasional perusahaan dengan menyediakan jenjang karier crew, staf, kepala toko, kordinator wilayah, dan manajer. Namun berdasarkan observasi peneliti pada alfamart kabupaten bima tidak semua jenjang karir yang tersedia dapat dipenuhi oleh pegawai yang ada karena kurangnya kesadaran untuk merencanakan karir dengan baik untuk mengembangkan diri sehingga guna memenuhi jenjang karir tersedia pada alfamart untuk saat ini alfamart tetap memberikan peluang kepada pegawainya untuk mengisi jenjang karir yang ada supaya tidak terjadi kekosongan. Sedangkan disini disiplin kerja pegawai masih tidak taat aturan (SOP) seperti datang tidak tepat waktu, memakai seragam tidak sesuai aturan perusahaan. Disini produktivitas hasil pekerjaan beberapa pegawai masih memiliki kualitas yang rendah sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja

dan jenjang karir terhadap produktivitas kerja pegawai Alfamart pada generasi milenial di Kabupaten Bima. Pendekatan asosiatif dipilih karena bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1) dan jenjang karir (X_2), dengan variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y). Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dengan objek penelitian pegawai Alfamart yang termasuk dalam kategori generasi milenial, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1981–1996. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Alfamart generasi milenial di Kabupaten Bima.

Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti (unknown population), penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Unknown Population dengan tingkat kepercayaan 95% ($Z = 1,96$), standar deviasi 0,25, dan margin of error yang telah ditetapkan. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan untuk memperoleh responden yang mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi sebenarnya. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka.

Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas kerja pegawai Alfamart di Kabupaten Bima untuk memperoleh gambaran mengenai disiplin kerja dan produktivitas pegawai. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Instrumen ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian sehingga mampu mengukur persepsi responden secara objektif. Selain itu, studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan guna memperkuat landasan teoritis penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,300, sedangkan reliabilitas instrumen diukur menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,600.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 23. Tahapan analisis diawali dengan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya, hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja

serta uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi disiplin kerja dan jenjang karir dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja pegawai Alfamart pada generasi milenial di Kabupaten Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.1 Uji Validitas

	nomor	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,755	0,300	Valid
	2	0,656	0,300	Valid
	3	0,866	0,300	Valid
	4	0,818	0,300	Valid
	5	0,768	0,300	Valid
	6	0,774	0,300	Valid
	7	0,636	0,300	Valid
	8	0,768	0,300	Valid
Jenjang Karir (X2)	1	0,766	0,300	Valid
	2	0,772	0,300	Valid
	3	0,760	0,300	Valid
	4	0,683	0,300	Valid
	5	0,719	0,300	Valid
	6	0,753	0,300	Valid
	7	0,794	0,300	Valid
	8	0,808	0,300	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,872	0,300	Valid
	2	0,796	0,300	Valid
	3	0,785	0,300	Valid
	4	0,880	0,300	Valid
	5	0,712	0,300	Valid
	6	0,663	0,300	Valid
	7	0,829	0,300	Valid
	8	0,619	0,300	Valid
	9	0,814	0,300	Valid
	10	0,825	0,300	Valid
	11	0,749	0,300	Valid
	12	0,456	0,300	Valid

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pertanyaan instrumen penelitian pada variabel Disiplin Kerja, Jenjang Karir, dan Produktivitas Kerja dapat diatas standar validitas yaitu $>0,300$.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbas'h	Standar	keterangan
----------	-------------	-----------	---------	------------

Disiplin Kerja (X1)	8	0,892	0,600	Reliabel
Jenjang Karir (X2)	8	0,894	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	12	0,932	0,600	Reliabel

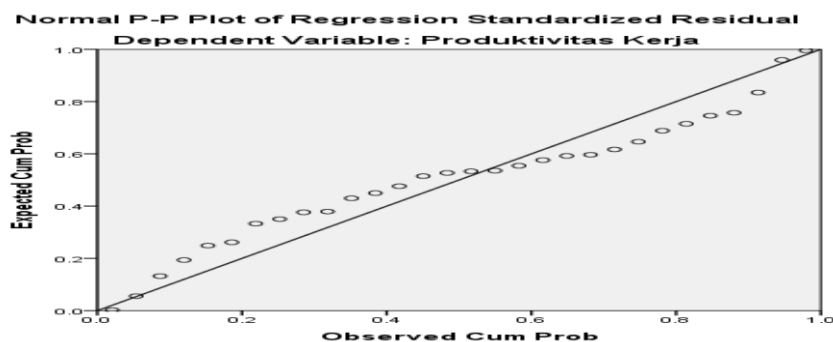
Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian reliabilitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel Disiplin Kerja, Jenjang Karir, dan Produktivitas Kerja dapat dikatakan reliabel karena berada diatas standar reliabilitas yaitu $>0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1.1 hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafis normal P-P Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.1 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19150033
Most Extreme	Absolute	.135
	Positive	.135

Differences	Negative	-.127
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Uji Multikolinearitas

Tabel 5.1 Hasil Uji Multikolinearitas

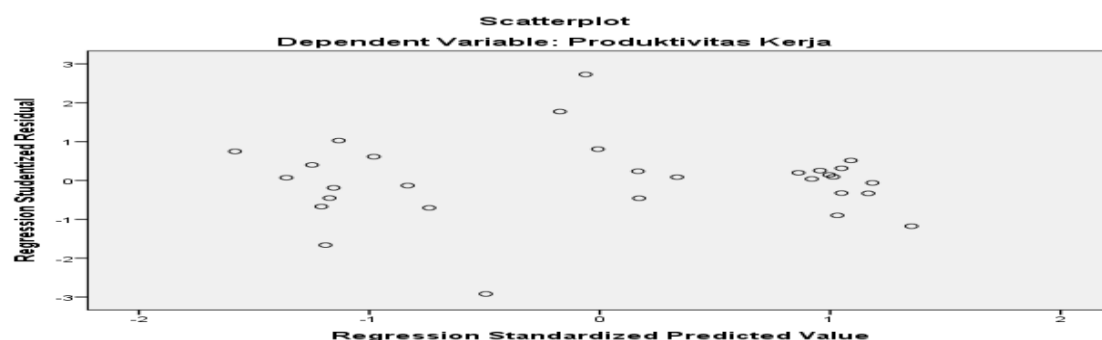
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.395	3.301		.120	.906		
	Disiplin Kerja	.669	.190	.427	3.513	.002	.290	3.443
	Jenjang Karir	.826	.182	.552	4.540	.000	.290	3.443

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Berdasarkan nilai Tolerance dan VIF pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas. Karena diketahui nilai Tolerance variabel X1 dan X2 adalah sebesar $0,290 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,443 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedasitas



Tabel 6.1 Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data terbebas dari gejala Heterokedastisitas. Karena ketika titik-titik tersebar secara merata diatas dan dibawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu maka data dikatakan terbebas dari Heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7.1 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940 ^a	.884	.876	3.30759	1.830
a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,830. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriterial $dU < DW < 4-du$, maka $1,5706 < 1,830 < 2,4294$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 8.1 Hail Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.395	3.301		.120	.906
	Disiplin Kerja	.669	.190	.427	3.513	.002
	Jenjang Karir	.826	.182	.552	4.540	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Dari analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,395 + 0,669X_1 + 0,826X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 0,395 dapat diartikan apabila variabel Disiplin Kerja dan Jenjang Karir dianggap nol, maka Produktivitas Kerja akan sebesar 0,395.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,669 artinya setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,669 satuan, dengan asumsi variabel Jenjang Karir konstan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Jenjang Karir (X_2) sebesar 0,826 artinya setiap kenaikan satu satuan Jenjang Karir akan meningkatkan

Produktivitas Kerja sebesar 0,826 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja konstan.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 9.1 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.940 ^a	.884	.876	3.30759	.884	103.014	2	27	.000
a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja									

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah 0,940 hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Jenjang Karir terhadap Produktivitas Kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Jadi korelasi hubungan antara Disiplin kerja dan Jenjang karir terhadap Produktivitas kerja sebesar 0,940 berada pada interval 0,80 – 1,000 sehingga hubungan antar variabel termasuk kategori sangat kuat.

Uji Determinasi

Jadi terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Jenjang Karir terhadap Produktivitas Kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,884 atau 88,4% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji T

Tabel 10.1 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.395	3.301		.120	.906
	Disiplin Kerja	.669	.190	.427	3.513	.002

	Jenjang Karir	.826	.182	.552	4.540	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Diketahui nilai sig Disiplin Kerja sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,513 > t$ tabel $2,052$ sehingga H1 diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja yang dihasilkan. Karyawan yang taat aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sutanto & Silitonga (2025) dan Fahmanagri & Firmansyah (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.

H2: Jenjang Karir berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui nilai sig jenjang karir sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai hitung sebesar $4,450 > t$ tabel $2,052$ sehingga H2 diterima. Artinya jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas dan terarah jenjang karir yang ditawarkan Perusahaan, maka semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja produktif. Adanya kepastian promosi dan pengembangan karir membuat karyawan merasa dihargai sehingga mendorong mereka bekerja optimal. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Aisiyah, Siregar & Fadilah (2023) dan Repository UNJ (2023) yang menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Napitupulu et al. (2017) yang menyatakan bahwa jenjang karir tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 11.1 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2253.982	2	1126.991	103.014	.000 ^b
	Residual	295.358	27	10.940		
	Total	2549.367	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Disiplin Kerja						

Sumber: data primer, diolah SPSS Ver 23

H3: Disiplin Kerja dan Jenjang Karir berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Diketahui nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $F \text{ hitung sebesar } 103,014 > F \text{ tabel } 3,35$ sehingga H3 diterima. Artinya disiplin kerja dan jenjang karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan kejelasan jenjang karir yang dilakukan secara bersamaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika kedua variabel tersebut berjalan beriringan, maka dampaknya terhadap produktivitas akan lebih besar dibandingkan jika hanya salah satu variabel saja yang ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fahmanagari & Firmansyah (2024) dan Sutanto & Silitonga (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara logika, karyawan yang disiplin dan memiliki kepastian jenjang karir akan memiliki dorongan ganda untuk bekerja lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan jenjang karir terhadap produktivitas kerja pegawai Alfamart pada generasi milenial di Kabupaten Bima, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 (< 0,05)$ dan nilai $t \text{ hitung sebesar } 3,513$, lebih besar daripada $t \text{ tabel } 2,052$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan, menjaga ketepatan waktu, dan melaksanakan tanggung jawab, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Selain itu, jenjang karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (< 0,05)$ dan nilai $t \text{ hitung sebesar } 4,450$, yang lebih besar daripada $t \text{ tabel } 2,052$. Adanya peluang promosi dan pengembangan karir mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih optimal. Secara simultan, disiplin kerja dan jenjang karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $F \text{ hitung sebesar } 103,014$ dan tingkat signifikansi $0,000$. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,884$) menunjukkan bahwa 88,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 11,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja yang didukung sistem jenjang karir yang jelas

merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai Alfamart pada generasi milenial di Kabupaten Bima.

REFERENCES

- Aisiyah, G., Siregar, N. S. S., & Fadillah, R. (2023). Relationship between work motivation and career development on employee productivity at Pramita Medan Clinic Laboratory, North Sumatra, Indonesia. **Journal of Global Research in Education and Social Science**, 17(14), 14-21. <https://doi.org/10.56557/jogress/2023/v17i48348>.
- Apriani, A., Widayati, C. C., Sobari, D., & Shafwan. (2024). Peran disiplin kerja mempengaruhi kinerja store personnel Alfamart.
- Apriliani, A., & Romus, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. **Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial**, 02(1), 133–141.
- Fahmanagari, R. A., & Firmansyah, Y. (2024). Employee work productivity is influenced by motivation and work discipline: Case study on employees of PT Dirgantara Indonesia Main Directorate Area. **Jurnal Computech & Bisnis**, 18(1), 99-106.
- Hamali, A. Y. (2021). **Pemahaman manajemen sumber daya manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). **Manajemen sumber daya manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriati, I. H., Ningrum, N. R., & Lestari, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Kusjono, G., & Gunawan, F. A. (2022). Pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Purantara In-Flight Catering. **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)**, 2(1). <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i1.19217>.
- Maulida, F., Fadli, & Satria. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Riani, A. L., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: An empirical study of the public sector in Indonesia. **International Review of Public Administration**, 22(3), 276-299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. **Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional**, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- Oktaviana, M., Heryanda, K. K., & Telagawathi, N. L. W. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Rahayuningsih, N., Nurhayati, N., & Friyanti, I. (2023). Kinerja karyawan generasi milenial berdasarkan disiplin kerja, teamwork dan kompensasi.

- Sutanto, C. L., & Silitonga, R. Y. H. (2025). The impact of discipline, leadership style, and motivation on productivity. **Journal of Management Studies and Development**, 4(01), 49-62. <https://doi.org/10.56741/jmsd.v4i01.771>.
- Sutrisno, E. (2017). **Manajemen sumber daya manusia**. Jakarta: Kencana.