JURNAL JENDELA PENGETAHUAN
Vol. 18. No. 2. Oktober 2025. pp. 180-188
p-ISSN: 1979-7842 e-ISSN: 3021-8314
Url: https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jp/index
DOI: https://doi.org/10.30598/jp18iss2pp180-188

Pengaruh Displin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Indomaret Kota Ambon)

The Influence of Employees' Work Discipline Employee Work Productivity (Case Study of Indomaret Ambon City)

Fransiska Marpaung[1], Josef Papilaya[1]*, Francisca Riconita Sinay[1]
[1]Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pattimura

Article Info

Article history:
Received: 09-06-2025
Revised: 04-07-2025
Accepted: 23-09-2025
Published: 30-10-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja karyawan (X) Terhadap produtivitas kerja karyawan indomaret di Kota Ambon. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana menggunakan alat analisis program SPSS versi 27. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder melalui observasi pembagian kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, ujia analisis regresi sederhana dan uji parsial (Uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dengan indicator (X) dengan indokator disiplin waktu, disiplin peraturan, tanggungjawab dan sanksi hokum mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) dengan indicator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan semangat kerja kasryawan Indomaret di Kota Ambon. Hasil koofisien determinan menunjukkan kontribusi atau pengaruh variable independen disipl kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Indomaret Kota Ambon sebesar 43,6%.

Kata Kunci: displin kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of employee work discipline (X) on the work productivity of indomaret employees in Ambon City. This research use quantitative research with simple regression analysis techniques using the SPSS version 27 program analysis tool. This research uses primary and secondary data through observation and distribution of questionnaires. The sampling technique used purposive sampling technique, with a total of 30 respondents. The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, simple regression analysis test and partial test (t test). The results of this research show that employee work discipline with indicators (x) with indicators of time discipline, regulatory discipline, responsibility and legal sanctions influences employee work productivity (Y) with indicators of work quality, work quantity, punctuality and work spirit of Indomaret employees in Ambon City. The results of determinant coefficient show that the contribution or influence of the independent variable work discipline (X) on employee work productivity at Indomaret, Ambon City is 43.6%.

Keywords: employee work discipline, employee work productivity

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:
Josef Papilaya
Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pattimura
Jl. Ir. M. Putuhena Poka Ambon
E-mail: papilaya@gmail.com
ORCID iD: https://orcid.org/0009-0001-9828-785X

Panduan Sitasi:
Marpaung F., Papilaya, J. & Sinay, F. R. (2025). Pengaruh Displin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Indomaret Kota Ambon). *JURNAL JENDELA PENGETAHUAN.* 18(2), 180-188. https://doi.org/10.30598/jp18iss2pp180-188

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di berbagai sektor industri. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan, regulasi, dan etika kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, serta kedisiplinan dalam hal waktu, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan; karyawan yang lebih disiplin cenderung memiliki performa yang lebih konsisten dan berkualitas (Budi, 2022). Selain itu, disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel yang memediasi pengaruh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas, menunjukkan bahwa dengan disiplin yang baik, produktivitas dan kinerja karyawan dapat lebih optimal (Haekel Awwali et al., 2024). Penelitian lainnya menemukan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, terutama jika didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas yang memadai (Kudratul Alam & Sarpan, 2024). Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja, penerapan disiplin kerja yang ketat dan konsisten sangat penting.

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi membantu karyawan untuk bekerja secara konsisten dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan, di mana kedisiplinan ini menjadi fondasi penting dalam menjalankan tugas sesuai standar dan waktu yang ditetapkan (Wahyudi, 2021). Selain itu, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memediasi pengaruh faktor-faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan disiplin yang tinggi, pengaruh positif dari motivasi dan kepuasan kerja dapat dimaksimalkan, menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi (Komarudin et al., 2020). Lebih lanjut, penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara ketat dan konsisten dapat memberikan dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas kerja, membuat perusahaan mampu bersaing lebih baik dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Prawoto & Hasyim, 2022). Oleh karena itu, perusahaan yang menekankan pada penerapan disiplin kerja yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan efisien.

Penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mengelola waktu lebih baik dan menunjukkan tingkat kontrol diri yang lebih kuat, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas di tempat kerja (Wahyudi, 2021). Selain itu, disiplin kerja membantu karyawan untuk mematuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memungkinkan mereka untuk menghasilkan output yang sesuai atau bahkan melampaui harapan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas secara konsisten dan tepat waktu, yang meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Komarudin et al., 2020). Lebih lanjut, penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang kuat pada karyawannya cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang disiplin kerjanya rendah, karena kedisiplinan karyawan berdampak positif pada kualitas kerja dan efisiensi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas (Prawoto & Hasyim, 2022).

Disiplin kerja dapat secara langsung memengaruhi lingkungan kerja dengan menciptakan budaya yang positif di dalam perusahaan. Karyawan yang disiplin sering kali menjadi teladan bagi rekan kerja mereka, yang pada gilirannya memotivasi seluruh tim untuk meningkatkan standar kedisiplinan dan komitmen terhadap pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga berdampak pada produktivitas tim secara keseluruhan. Ketika disiplin kerja menjadi bagian dari budaya organisasi, perusahaan cenderung mencapai efisiensi operasional yang lebih baik dan

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

hasil kerja yang lebih konsisten (Prawoto & Hasyim, 2022). Selain itu, disiplin kerja yang tinggi berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan standar kualitas, yang pada akhirnya memperkuat kinerja tim dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Arafik et al., 2023). Lebih jauh, budaya disiplin yang kuat dalam perusahaan juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas tinggi, karena lingkungan kerja yang disiplin dan tertata dengan baik akan cenderung menarik dan mempertahankan individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesionalisme mereka (Palendeng et al., 2022).

Penerapan disiplin kerja yang efektif menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal komunikasi yang mendorong karyawan untuk memahami pentingnya disiplin tanpa menciptakan lingkungan yang kaku. Studi menunjukkan bahwa untuk mencapai disiplin kerja yang optimal, peran komunikasi, pelatihan, dan apresiasi sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (Idrus et al., 2021). Selain itu, meskipun kedisiplinan berdampak signifikan pada produktivitas, pendekatan yang terlalu ketat dapat menurunkan motivasi kerja, sehingga perusahaan harus seimbang dalam menerapkan disiplin dan menciptakan suasana kerja yang mendukung (Sanaba et al., 2022). Lebih jauh, dalam membangun budaya disiplin yang positif, kepemimpinan yang suportif memainkan peran penting, karena kepemimpinan yang mendukung dapat membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk karyawan sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan standar yang tinggi tanpa merasa terbebani (Alysia & Nawawi, 2023).

Indomaret di Kota Ambon merupakan salah satu jaringan ritel di Indonesia yang beroperasi di lingkungan dengan persaingan bisnis yang semakin ketat. Sebagai bagian dari industri ritel yang dinamis, produktivitas kerja karyawan di Indomaret menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang krusial, karena mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Indomaret Kota Ambon berupaya meningkatkan kinerja operasionalnya melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten di kalangan karyawannya. Penerapan ini penting untuk menghadapi tantangan operasional yang dihadapi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efisien. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Kota Ambon.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis berupa data numerik dan dianalisis secara statistik dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Metode penelitian berbasis positivis yang dikenal sebagai pendekatan kuantitatif belajar populasi atau sampel tertentu, menghimpun data memakai instrumen analisis, dan kemudian menggunakan analisa kuantitatif atau statistik untuk uji hipotesis (Sugiyono, 2011:7-8). Menurut Sukmadinata, NS (2011), analisis ini memakai jenis penelitian deskriptif. Jenis analisis ini berusaha memberikan gambaran terperinci tentang peristiwa masa lalu atau masa kini. Whitney (1960) menyatakan bahwa penelitian deskriptif dapat dilakukan dalam dua cara: dengan mengumpulkan dan mengukur data dalam bentuk angka atau dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yang menggambarkan pegawai secara naratif (kata-kata) apa adanya (Sukmadinata, 2011). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja karyawan (XI), serta variabel terikat yaitu Variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y). Penelitian ini mengambil subjek penelitian pada kepala Toko Indomaret Kota Ambon. Sedangkan objek peneli.

Peneliti dapat mengumpulkan informasi dengan berbagai cara, yang dikenal sebagai teknik pengumpulan data (Arikunto, 2007). Penelitian ini memakai metode penghimpunan dengan Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan meminta responden mengisi serangkaian pertanyaan atau komentar tertulis. Pembagian kuesioner kepada responden untuk

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

mengumpulkan informasi tentang bagaimana disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan Indomaret Dikota Ambon.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas dimana dijalankan untuk menetapkan seberapa baik alat dapat mengukur ide yang akan diukur. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa uji validitas konstruk dijalankan dengan menganalisis korelasi antara skor setiap item dengan skor total. Selain itu ada Uji Realibilitas yaitu Keandalan merupakan suatu teknik untuk menilai variabel atau konstruk, menurut Gozali (2018:45). Kuesioner yang andal adalah kuesioner yang respons respondennya tidak bervariasi secara signifikan dari satu administrasi ke administrasi lainnya. Hanya satu jenis pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menjumlahkan reabilitas, gunakan Cronbach alpa (α). Variabel dianggap reabel jika memiliki nilai >0,60 dan uji regresi linear sederhana untuk mempunyai hasil yang konsisten walaupun digunakan berulang pada waktu yang berbeda. Uji validitas untuk mengukur sejauh mana kesyahihan instrumen kuesioner yang akan digunakan dalam pengumpulan data dan Uji Regresi linear Sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (kepuasan konsumen), persamaan fungsi regresi dengan rumusnya sebagai:

$Y = a + Bx + e$

Ket:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
X = Variabel independen
A = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
B = Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)
e = Eror

Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t dipakai untuk uji hipotesis awal tentang dampak setiap disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat parsial produktivitas kerja karyawan di Indomaret Kota Ambon. Untuk melakukan pengujian, digunakan kriteria sebagai berikut:

a.: = 0 yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memeberi dampak pada produktivitas kerja pegawai
b.: artinya maka disiplin kerja memberi dampak pada produktivitas kerja karyawan.

Dengan kaidah membutuskan:

a) diterima jika t hitung < t tabel pada α = 5%
b) Jika t hitung > t tabel pada a = 5% maka diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan ketentuan penelitian regresi maka harus dilakukan uji validitas. Uji validitas dijalankan untuk mengevaluasi seberapa tepat penggunaan instrumen terhadap faktor yang diukur. Peneliti memeriksa koefisiensi korelasi product moment dengan r-tabel untuk mencari tahu kevalidan instrumen. Dalam hal ini, jumlah sampel n, dan degree of freedom (df) = n-2. Dalam situasi ini, besarnya df dapat ditemukan dengan menghitung 30-2 atau df=28. Jika pernyataan menunjukkan hal yang akan diukur, kuesioner dapat dianggap valid. Dengan membandingkan nilai kritis r-hitung dan r-tabel, kita dapat mengetahui validitas suatu alat dengan menggunakan indeks korelasi, yaitu nilai kritisnya. Jika r-hitung > r-tabel, pernyataan itu bisa dianggap valid dan dapat digunakan pada uji berikutnya. Hasil uji validitas peneliti sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan (X)

Butir Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1	0,047	0,361	Tidak Valid

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

X.2	0,538	0,361	Valid
X.3	0,923	0,361	Valid
X.4	0,724	0,361	Valid
X.5	0,746	0,361	Valid
X.6	0,685	0,361	Valid
X.7	0,575	0,361	Valid
X.8	0,355	0,361	Tidak Valid
X.9	0,859	0,361	Valid
X.10	0,868	0,361	Valid
X.11	0,525	0,361	Valid
X.12	0,383	0,361	Valid
X.13	0,834	0,361	Valid
X.14	0,570	0,361	Valid
X.15	0,548	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer,2023

Hasil pengolahan data melalui program SPSS versi 27 didapati sesuai Tabel. 1 bahwa dari jumlah item variabel bebas (independent) Disiplin Kerja Karyawan (X) yang berjumlah 15 item instrument, 13 diantaranya dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung > t-tabel. Sedangkan sisanya terdapat 2 item instrument yang tidak valid yaitu pada item X.1 dengan nilai r-hitung 0,047 < 0,361 r-tabel dan X.8 dengan nilai r-hitung 0,355 < 0,361 r-tabel, sehingga mengacu pada dasar asumsi uji validitas maka ke-2 item instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Item instrument X.1 yang menyatakan tentang "kepatuhan pegawai pada jam kerja" ternyata kurang tepat dalam mengukur pengaruh variabel disiplin kerja karyawan (X) tidak terhadap produktivitas kerjanya (Y) begitupula dengan X.8 yang menyatakan tentang "memiliki kejujuran yang tinggi" item instrument inipun ternyata kurang tepat dalam mengukur pengarh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret di Kota Ambon.

Tabel 2, Hasil Uji Validitas Butir Item Variabel Y

Butir Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,621	0,361	Valid
Y.2	0,584	0,361	Valid
Y.3	0,686	0,361	Valid
Y.4	0,764	0,361	Valid
Y.5	0,728	0,361	Valid
Y.6	0,387	0,361	Valid
Y.7	0,733	0,361	Valid
Y.8	0,635	0,361	Valid
Y.9	0,748	0,361	Valid
Y.10	0,356	0,361	Tidak Valid
Y.11	0,222	0,361	Tidak Valid
Y.12	0,694	0,361	Valid
Y.13	0,688	0,361	Valid
Y.14	0,462	0,361	Valid
Y.15	0,259	0,361	Tidak Valid
Y.16	0,208	0,361	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer,2023

Untuk item instrment pada variabel terikat (dependent) Produktivitas Karyawan (Y) ditemukan bahwa dari 16 item, 12 diantaranya dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

> t-tabel. Sedangkan sisanya terdapat 4 item instrument yang tidak valid yaitu pada item Y.10 dengan nilai r-hitung 0,356 < 0,361 r-tabel, Y.11 dengan nilai r-hitung 0,222 < 0,361 r-tabel, Y.15 dengan nilai r- hitung 0,259 < 0,361 r-tabel, dan Y.16 dengan nilai r-hitung 0,208 < 0,361 r-tabel. sehingga mengacu pada dasar asumsi uji validitas maka ke-4 item instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Item instrument Y.10 yang menyatakan tentang "Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya supaya tetap terjaga hasil kerjanya", Y.11 yang menyatakan "suasana ditempat kerja sangat mendukung tercapainya hasil kerja yang baik", Y.15 tentang "pimpinan atau atasan memberikan penghargaan kepada karyawan teladan", dan Y.16 yang menyatakan bahwa "karyawan mendapatkan upah sesuai kesepakatan" ternyata ke-4 item instrument tersebut kurang tepat dalam mengukur produktivitas kerja karyawan pada Indomaret di Kota Ambon.

Uji reliabilitas dijalankan dengan menguji data kuesioner sebagai indikator variabel. Jika jawaban kuesioner ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap reliabel atau handal. Variabel juga dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas peneliti ditunjukkan pada Tabel.3

Tabel.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Status
Disiplin Kerja Karyawan (X)	0,875	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Pada Tabel. 3 di atas, variabel produktivitas kerja dan disiplin kerja karyawan dinyatakan reliabel sebab mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60. Nilai-nilai ini memenuhi persyaratan uji reliabilitas, yang berarti bisa dipakai untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian serta pengumpulan data, kajian dilakukan dengan pendekatan analisis kuantitatif dan hasil pengolahan data dengan menggunakan metode statistik regresi linear sederhana, dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, yakni Disiplin kerja karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Indomaret Kota Ambon) dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel. 4 Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,048	8,195		3,422	,002
	Disiplin Kerja	,600	,129	,660	4,648	,000

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Tabel. 4 di atas yakni hasil olahan data regresi maka persamaaan regresi dapatt disajiikan sebagaii berikutt:

Y = a + bX

Y= 28,048 + 0,600

Dimana:

a = 28,048 tanpa ada pengaruh disiplin kerja karyawan maaka produktivitas karyawan senilai 28,048

b = 0,60 yang artinya apabiila disipliin kerja karyaawan meningkat, maka pengaruhnya atas produktiivitas karyawan akan meniingkat sebesar 0,600.

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

Uji Hipotesis (Uji t)

Pada Tabel.4 menyatakan nilai t-hitung 4,648 dan nilai t-tabel 1,697, masing-masing dengan nilai signifikan 0,000. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.). Ada kemungkinan bahwa hipotesis diterima, karena Tabel.4 di atas menyatakan nilai signifikansi (sig.) variabel disiplin kerja karyawan (X) dengan nilai 0,000 < 0,05. Dengan kata lain, produktivitas karyawan di Indomaret Kota Ambon (Y) dipengaruhi positif oleh disiplin kerja karyawan (X).
b. Karena nilai t-hitung = 4,648> nilai t-tabel = 1,67591, ***hipotesis dapat diterima.*** Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan di Indomaret Kota Ambon (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan (X).

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari tahu besaran dampak variabel bebas disiplin kerja karyawan (X) pada variabel terikat produktivitas kerja (Y), analisa koefisien determinasi dilakukan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660[a]	,436	,415	3,80989

Sumber: Pengolahan Data Primer, 203

PadaTabel.5 di atas menyatakan bahwa nilai dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2)senilai 0,436 menyatakan bahwa dampak variabel bebas disiplin kerja karyawan (X) pada variabel terikat produktivitas kerja pegawai (Y) ialah senilai 43,6%, dan sisanya 56,4% diberi dampak oleh variabel lain yang tidak diteliti pada analisis ini.

Pembahasan

Melalui perusahaan yang dikenal dengan nama PT. Indomarco Prismatama, yang terinspirasi dari kredo "mudah dan ekonomis" serta ambisi "menjadi jaringan ritel yang unggul", para pimpinan Indomaret bertekad menjadikan perusahaan ini sebagai aset berharga bagi negara setelah mereka menguasai seni mengelola jaringan ritel yang besar.

Berdasarkan analisis yang dijalankan di Indomaret Kota Ambon, diketahui karakteristik responde yang diteliti berjeniis kelamiin perempua yaitu 56.7% atauu sebanyakk 17 responden. Hall ini menunjukkkan baahwa kepala minimarket atau penanggung jawab cabang pada setiap minimarket Indomaret di Kota Ambon lebih banyak adalah perempuan. Melihat rentang usia yang berkisar antara 21-31 tahun membuktikan bahwa Indomaret mempekerjakan sumber daya yang produktif dalam berkinerja. Berdasarkan penghasilan kepala minimarket atau penanggung jawab cabang pada setiap minimarket Indomaret di Kota Ambon rata-rata berada pada kisaran Rp.2.800.000 sampaii yang tertiinggi yaiitu Rp.4.500.000, yang berarti bahwa sesuai dengan standart upah minimum regional (UMR) Provinsi Maluku yaitu Rp. 2.811.111,

Hasil pengolahan data melalui program SPSS versi 27 didapati sesuai tabel 4.4 bahwa dari jumlah item variabel bebas (independent) Disiplin Kerja Karyawan (X) yang berjumlah 15 item instrument, 13 diantaranya dinyatakan valid karena nilai r-hitung > t-tabel. Dan sisanya terdapat 2 item instrument yang tidak valid. Sedangkan untuk item instrment pada variabel terikat (dependent) Produktivitas Karyawan (Y) ditemukan bahwa dari 16 item, 12 diantaranya dinyatakan valid sebab mempunyai nilai r-hitung > t-tabel. Selain itu, variabel disiplin kerja karyawan dan variabel prodktivitas karyawan dianggap reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60.

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

Hasil pengujian regresi sederhana menggunakan program SPSS versi 27 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan meningkatkan produktivitas kerja di Indomaret Kota Ambon. Hasil koofisien determinan menunjukkan kontribusi atau dampak variabel independen disiplin kerja (X) sebesar 43,6% pada produktivitas kerja karyawan di Indomaret Kota Ambon. Temuan ini relavan dengan analisis yang dijalankan oleh Ayu Puspita Hafid (2018) tentang dampak disiplin kerja pada produktivitas kerja

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa variabel bebas (independent) disiplin kerja karyawan (X) berdampak positif pada variabel terikat (independent) produktivitas kerja karyawan (Y) di Indomaret Kota Ambon. Variabel disiplin kerja karyawan (X) dengan indikator disiplin waktu, disiplin peraturan, tanggung jawab, dan sanksi hukum berdampak positif terhadap variabel terikat (independent) produktivitas kerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan semangat kerrja karyawaan Indomaret di Kota Ambon.

Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa variable disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai dapat dianggap reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60. Nilai-nilai ini memenuhi persyaratan uji reliabilitas, sehingga bisa dipakai untuk mengelolaan data berikutnya.

Hasil uji regresi sederhana memakai SPSS Versi 27 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan meningkatkan produktivitas karyawan Indomaret Kota Ambon. Hasil koofisien determinan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan memberikan kontribusi atau pengaruh variable independen sebesar 43,6 % terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, L. A., Mappanyompa, Pattiasina, J., Sabtohadi, J., Isma, A., Effiyaldi, M., Mulyodiputro, D., Zainuddin Rela, I., Wijayanti, N. S., Wuritimur, P. V., Pradana, I. P. Y. B., Tasman, A., Igie D, R., Rudiansyah, & Hasan, R. (2024). Metode penelitian kuantitatif (Konsep dan aplikasi). Indonesia: CV. Mega Press Nusantara.

Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 212–219. https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22569

Arafik, A., Kurniawan, D., & Nasir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Setia Usaha Kabupaten Ogan Komering Ulu TimuR. *Jurnal AKTUAL*, *21*(1). https://doi.org/10.47232/aktual.v21i1.358

Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, *6*(2), 83. https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732

Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(2), 166–173. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345

Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, *2*(02), 46–52. https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17

Kempa, T., Sopacua, J., & Pattiasina, J. (2024). Landasan pendidikan. Indonesia: CV. Mega Press Nusantara

Kubangun, N. A. (2022). Membongkar kemiskinan subaltern. Purbalingga: Diva Pustaka.

Kubangun, N. A., & Sopacua, J. (2022). Sosiologi. Purbalingga: Diva Pustaka

Komarudin, A., Rismayadi, B., & Suroso. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang. *Buana Ilmu*, *4*(2), 1–12. https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1045

Kudratul Alam, I., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(2), 261–267. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3355

Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 1–13. https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3278

Pattiasina, J. (2023). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Ambon: Ruang Karya Bersama, Universitas Pattimura

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *5*(3), 276–286. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485

Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, *2*(2), 83–96. https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852

Sidik, S., Andari, S., Mahrida, Sianipar, T. Y. G., Putri, V. K., Amalia, M., Rawati, I., Flora, H. S., Kubangun, N. A., Tilome, A. A., Besituba, I., Amane, A. P. O., & Prayogi, A. (2023). Dasar ilmu sosiologi. Solok, Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia

Syukur, M., Rajab, M. A., Akbar, H., Sumitro, Mukti, I., Marsuki, N. R., Masni, S., Nismawati, Hardianti, A., Ramlafatma, Syarifuddin, Fajrin, S. N., Ufie, A., Suparman, & Mario. (2022). Tokoh kewirausahaan sosial. Makassar: Badan Penerbit UNM

Touwe, S., & Lasaiba, M. A. (2024). Penelitian kualitatif. Bandung: Insight Mediatama. ISBN 9786238564729

Uffie, A., & Wa Ima. (2025). Merdeka berpikir, merdeka menulis: Praktik seminar dan karya ilmiah dalam pendidikan sejarah (R. W. Krisna, Ed.). Malang: Pustaka

Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, *4*(2), 265–273. https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272