JURNAL

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PRESTASI KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KASIR PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE KEDIRI

The Effect of Discipline Of Work, Work Performance And Turnover Intention On Employee Productivity The Cashier PT. Sun Department Store Kediri

OLEH:

RINI APRILIANASARI
NPM. 12.1.02.02.0532

Dibimbing Oleh:

1. **Ema Nurzainul Hakimah., SE., MM,**
2. **Ike Cindia S.E., M.M**

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: RINI APRILIANASARI
NPM	: 12.1.02.02.0532
Telepon / HP	: 085853933016
Alamat surel (Email)	: riniaprilianasari123@gmail.com
Judul	: PENGARUH DISIPLIN KERJA, PRESTASI KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KASIR PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE KEDIRI
Fakultas – Program Studi	: FE - Manajemen
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76 Kediri, Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarism;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk ditertibkan oleh Dosen Pembimbing I dan II

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		**Kediri, 14 Januari 2017**
Pembimbing I **Ema Nurzainul Hakimah., SE., MM,** **NIDN. 0727127801**	Pembimbing II **Ike Cindia S.E., M.M** **NIDN. 0724039001**	Yang Menyatakan, **RINI APRILIANASARI** NPM : 12.1.02.02.0532

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KDM JAYANDARU KABUPATEN KEDIRI

RINI APRILIANASARI
NPM: 12.1.02.02.0532
FE – Manajemen
Ema Nurzainul Hakimah., SE., MM, dan Ike Cindia S.E., M.M
Email: riniaprilianasari123@gmail.com
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai niali tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja,prestasi kerja, *turnover intention* terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kasir PT. Matahari Departement Store Kediri. Pada penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik korelasi, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket (kuesioner). Penelitian ini menggunakan analisis *regresi linier berganda* yaitu dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. (2) Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. (3) *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. (4) Disiplin kerja, prestasi kerja dan *turnover* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait lainnya seberapa pentingnya pengaruh variabel-variabel disiplin kerja, prestasi kerja dan *turnover* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, *Turnover Intention*, dan Produktivitas Kerja

I. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan ataupun organisasi pasti menginginkan tujuannya tercapai secara efektif dan efisien. Lebih lagi dalam situasi globalisasi seperti masa sekarang ini, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan pesaingnya agar dapat bertahan. Salah satu tujuan perusahaan untuk mencapai laba maksimal dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta mencapai kesejahteraan masyarakat sebagai tanggungjawab perusahaan (Martono dan Harjito, 2010:3).

Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam dunia bisnis dituntut adanya daya saing, kinerja dan mutu yang bagus dari semua sumber yang dimiliki oleh negara, khususnya

sumber daya manusia (SDM) yang bermutu dan berfikir modern (Rivai, 2014:5). Manusia mempunyai daya pikir, analisa dan kreativitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen.

Menurut Marwansyah (2010: 7) "untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada sumber daya manusia agar dapat termotivasi. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka laju rodapun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Tujuan setiap perusahaan perlu dicapai secara efektif melalui pegelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, agar bisa menghasilkan produktifitas yang baik, menjaga kelangsungan dan perkembangan perusahaan di masa yang akan datang. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014: 52).

Menurut Alex S Nitisemito (2011: 118) "Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis". Dengan demikian pentingnya menerapkan disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga kesejahteraan karyawan terjamin. Dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa upaya salah satunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mereka loyal dan tidak keluar mencari pekerjaan lain atau disebut dengan *turnover intention*. Karyawan yang keluar atau pindah kerja akan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di perusahaan, apabila ini sering terjadi dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan sehingga produktivitas menurun.

Perusahaan harus mampu memahami karakteristik masing-masing karyawan agar kebutuhan dan keinginan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercipta dengan baik. Dengan terciptanya produktivitas kerja karyawan, maka akan mendorong semangat disiplin kerja dan prestasi kerja yang baik dengan demikian akan mengurangi *turnover intention* yang berlebihan dalam sebuah perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu

menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, apabila produktivitas bisa terjaga dengan baik harus dilatarbelakangi dengan prestasi dan disiplin kerja yang berjalan maksimal. Selain dua faktor tersebut *turnover intention* juga berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan (Russ dan McNeilly, 2015:103).

Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2014:309) prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu meningkatkan produktivitas. Untuk meningkatkan target perusahaan prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai produktivitas perusahaan. Edy Sutrisno (2009:155) mengatakan prestasi kerja sangat berhubungan dengan produktivitas kerja, dikarenakan keduanya saling berkaitan dalam pembentukan karyawan yang menujukkan progres kerja yang baik. Dengan berkaitannya tersebut dengan baik, maka akan tercapainya tujuan perusahaan dengan baik juga.

Terjadinya *turnover intention* dianggap penting untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak yang tidak menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Bao (dalam Indah, Ardiansyah dan Sutapa 2003) mengatakan bahwa *turnover intention* dianggap penting untuk diperhatikan bagi organisasi karena berpotensi menimbulkan potensi biaya, terutama jika tingkat *turnover intention* yang terjadi relatif tinggi baik biaya pelatihan, biaya rekruitmen. Disamping menimbulkan potensi biaya, *turnover intention* yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Menurut Zeffance (2013: 27-31) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi, yakni kondisi ruang kerja, upah, ketrampilan kerja dan faktor dari karyawan itu sendiri, seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja. Sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhasah (2012) dan Jamiatur (2012) dan Rosyid menyatakan bahwa disiplin kerja, prestasi kerja dan *turnover intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Matahari Departement Store. Tbk merupakan salah satu perusahaaan yang bergerak dalam bidang retail. Perusahaan ini menyediakan berbagai kebutuhan seperti: baju, sepatu, accesoris, *fragrance*, *make-up*, mainan anak-anak dan masih banyak lagi. Perusahan yang mempunyai kantor pusat di Jakarta ini telah memiliki lebih dari 200 toko yang tersebar di wilayah Indonesia. PT

Matahari Departement Store Kediri salah satu contoh dari sekian cabang yang ada di Indonesia. Terletak di Jalan Hassanudin No. 2 Kediri, perusahaan ini telah mampu bersaing dengan Departement Store lain yang lebih dulu berdiri. Hal tersebut dibuktikan dengan bertambahnya customer yang semakin meningkat pada setiap harinya. Pelayanan yang ramah dan *excellent* adalah kunci dari bertambahnya tingkat customer yang datang pada setiap harinya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan dinamika permasalahan yang sedang terjadi penurunan kerja adalah di bagian kasir adalah : 1) Hilangnya minat dan semangat kerja, hal ini terbukti bahwa kasir sering bergantian jadwal, jika ada pelanggan sedang berjalan menuju pos kasir, kasir tidak segera berdiri, kasir sering ijin mendadak tidak masuk kerja, kasir bersemangat ketika harus meninggalkan pekerjaan tidak pada jam istirahatnya, misal dengan alasan menjenguk orang sakit, kasir tidak tersenyum saat melayani pelanggan, kasir bermalas-malasan dengan melipat tangan dan kasir mengeluh ingin berhenti kerja dengan pesangon untuk modal usaha lain. 2) Lamban dalam bekerja, hal ini ditunjukkan kasir membiarkan pelanggan menunggu lama lama untuk mengambilkan barang atau ketika menemui SPG produk jika ada perbedaan harga di komputer dan melayani pelanggan lebih dari batas waktu maksimal (troli dan kranjang). Hal ini menyebabkan antrian menjadi panjang, padahal tugas sebagai kasir salah satunya mengatur antrian transaksi pelanggan.Selain itu kompetensi yang seharusnya dimiliki juga kecepatan kerja.3) Cenderung bercakap-cakap saat bekerja. Hal ini terjadi dibagian kasir bahwa kasir berbicara sendiri dengan kasir lain saat melayani pelanggan dan kasir bercerita dengan kasir lain tentang pengalaman melayani pelanggan atau pengalaman pribadi. 4) Kasir melakukan kesalahan dalam melayani, hal ini terbukti bahwa sering terjadi salah *scan* karena kurang teliti dan salah packing barang. Padahal kompetensi sebagai kasir salah satunya memiliki ketelitian kerja yang baik. 5) Kasir mengalami penurunan perhatian, hal ini ditunjukkan bahwa kasir tidak fokus berkontak mata dengan pelanggan, kasir mengatakan “capek” setelah melayani pelanggan, kasir tidak mengucapkan salam pembukaan dan terimakasih dengan mengangkat tangan ke dadanya. Padahal dalam tugas nya sebagai kasir adalah melakukan tansaksi terbaik kepada pelanggan dan memperhatikan penampilan diri dan tidak berlebihan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk membahasnya secara lebih lanjut dengan memfokuskan penelitian karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. Hasil penelitian ini

selanjutnya diungkapkan dalam bentuk skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kasir PT. Matahari Departement Store Kediri".

II. METODE

Pada penelitian ini teknik (metode) yang digunakan adalah teknik korelasi Menurut Gay (dalam Sukardi, 2013:166) menyatakan bahwa; penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-post facto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kasir PT. Matahari Departement Store Kediri bulan September 143 orang. sampel yang diteliti sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling*.Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda uji-t dan Uji-F.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.079	5.025		3.001	.005
	Disiplin Kerja (X1)	.706	.197	.467	3.583	.001
	Prestasi Kerja (X2)	.368	.172	.308	2.146	.039
	Turnover Intention (X3)	.674	.177	.480	3.819	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.079	5.025		3.001	.005
	Disiplin Kerja (X1)	.706	.197	.467	3.583	.001
	Prestasi Kerja (X2)	.368	.172	.308	2.146	.039
	Turnover Intention (X3)	.674	.177	.480	3.819	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 21.0

Tabel 4.3
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.911	3	137.970	15.859	.000[a]
	Residual	313.189	36	8.700		
	Total	727.100	39			

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention (X3), Disiplin Kerja (X1), Prestasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 21.0

Pembahasan

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh diperoleh nilai t_{hitung}= 3,583 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai disiplin kerja. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa disiplin kerja disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang pegawai seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Kenyataan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.706. Hasil penelitian ini sesuai menurut Haiman (dalam Nawawi 2010:330) mengemukakan bahwa “disiplin kerja” adalah “suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima”.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Ferdianta Hendrawan (2009) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. **Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh diperoleh nilai t_{hitung}= 2,146 dengan tingkat signifikansi 0,039. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai prestasi kerja. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa prestasi kerja prestasi kerja merupakan catatan-catatan tentang hasil-hasil yang telah dicapai oleh karyawan yang mempunyai kemampuan karakteristik dalam bekerja.

Kenyataan ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan prestasi kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.368. Hasil penelitian ini sesuai menurut Nindyati (2003:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Jamiatur Rosyadah (2012) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh diperoleh nilai t_{hitung}= 3,819 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai *turnover intention*. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stress kerja dan lingkunagn kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, banguna serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya

beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi serta kualitas kehidupan kerjanya.

Kenyataan ada pengaruh signifikan *turnover intention* terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan *turnover intention* maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.674.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Gama Dwi Syafrizal (2011) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. **Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan *Turnover intention* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hipotesis keempat menyatakan disiplin kerja, prestasi kerja dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 15,859 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Ferdianta Hendrawan (2009), Jamiatur Rosyadah (2012) dan Gama Dwi Syafrizal (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, prestasi kerja dan *turnover* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. Hasil uji-t diperoleh diperoleh nilai t_{hitung}= 3,583 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 2,146 dengan tingkat signifikansi 0,039. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.
3. *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 3,819 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

4. Disiplin kerja, prestasi kerja dan *turnover intention* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Kediri. Dari hasil uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 15,859 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Saran

1. Bagi karyawan

   Diharapkan dapat menambah semangat kerja para karyawan bagian kasir PT. Matahari Dept. Store Kediri agar dapat menerapkan disiplin kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga tidak terjadi *turnover intention* agar produkvitas perusahaan tercapai.
2. Bagi perusahaan

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran dari penulis dalam rangka pengembangan manajemen perusahaan. Serta dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan menganalisa dan pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berkenaan dengan produktivitas kerja karyawan bagian kasir PT. Matahari Dept. Store Kediri dengan melihat faktor-faktor yang berpengaruh diantaranya disiplin kerja, prestasi kerja dan *turnover intention*.
3. Bagi peneliti selanjutnya

   Hasil penelitian dapat dijadikan masukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya tentunya yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada variabel-variabel disiplin kerja, prestasi kerja dan *turnover intention*.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Alex Soemadji Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Alimuddin wahyuni. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pada Karyawan PT. Bakrie Telecom Area Makassar*.

Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. 2013. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anis K, Indah, M. N. Ardiansah & Sutapa. 2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor* (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah).

Anwar, Sanusi. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Chen, L.Y., & Francesco, A.M. 2010. Turnover. *Tersedia online http.www.faktor-faktorturnover*. Di unduh 20 September 2016.

Emanuel, Ariek. 2013. *Analisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan perilaku organisasi terhadap organizational citizenship behavior serta dampaknya terhadap efektifitas pada PT Wijaya Anugrah Perkasa*, (skripsi tidak dipublikasikan), Universitas Bina Nusantara Jakarta.

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot T.E, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendrawan, Ferdianta. 2009. *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (studi pada CV Indonesia Jersey). Universitas Negeri Malang.

Ismail, Taufik. 2001. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Ulun Sumberrejo Diponegoro*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.4 No. 2, Juli: 141-152.

Komaruddin. 2011. *Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. Laporan Penelitian.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.

Martono dan Agus Harjito. 2010. *Manajemen Keuangan* (Edisi 3). Yogyakarta: Ekonisia.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta.

Mobley, William H. 2014. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya.* Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Nasution, M.N. 2014. *Manajemen Jasa Terpadu*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.

Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurhasanah.2012. *Pengaruh Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI)*. Ilmiah Volume Iv No.3, 2012 PT. Rineka Cipta.

Rosyadah, Jamiatur. 2012. *Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Keryawan Pada PT. Bank Muamalat*

Indonesia Tbk. Cabang Cirebon (penelitian pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Cirebon).

Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang*.

Siagian, Sondang P. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. 2010. *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi. 2013. *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika, 13(01),91-100.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Swastha, Basu. 2011. *Pengantar Bisnis Modern, Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern*. Jakarta: Liberty.

Syafrizal, Gama Dwi. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Intention Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*

Russ, F.A., & McNeilly, K.M. 2015. *Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender and performance.* Tersedia. http.www.turnover. Diunduh tanggal 22 Oktober 2016.

Veithzal, Rivai. 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.