

## Pengaruh Diklat, Disiplin, Fasilitas Kerja dan *Locus of Control* (LOC) Terhadap Prestasi Kerja di PT Agung Toyota Singaraja

Erfis Akbar<sup>1</sup>, Ni Wayan Novi Budiasni<sup>2</sup>, Ni Made Sri Ayuni<sup>3</sup>

Program studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2,3</sup>

### ABSTRAK

**Kata kunci:**  
pelatihan, disiplin,  
fasilitas kerja, *locus of control*, prestasi

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Sebagai informasi/masukan bagi pimpinan perusahaan untuk mempertimbangkan strategi yang representatif, khususnya yang berkaitan dengan dampak persiapan, disiplin, kantor kerja dan locus of control terhadap pencapaian. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu survei dengan instrumen penduga berupa Concur Differ Scale. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah model SPSS versi 29.0. Mengingat akibat eksplorasi terhadap faktor persiapan, kedisiplinan, jabatan kerja dan *locus of control* yang telah dilakukan, maka diperoleh tingkat signifikansi melebihi nilai standar yakni 0,05. Artinya semua variable terdapat pengaruh namun tidak signifikan terhadap prestasi karyawan di PT Agung Toyota Singaraja. Faktor peningkatan prestasi dalam hal ini yaitu produktivitas kerja yang diiringi dengan unit *entry* masih perlu ditingkatkan, seles dan *after seles* harus lebih giat lagi dalam bekerja serta dapat memberikan input yang baik bagi perusahaan.

### ABSTRACT

**Keywords:**  
training, discipline,  
work facilities, locus of control, achievement

*The purpose of this research is as information / input for company leaders to consider representative strategies, especially those related to the impact of preparation, discipline, work office and locus of control on achievement. This study used quantitative methodology. The data collection method used is a survey with an estimating instrument in the form of a Concur Differ Scale. The information checking strategy used in this exploration is the SPSS model version 29.0. Given the results of exploration of the factors of preparation, discipline, work position and locus of control that have been carried out, the level of significance exceeds the standard value of 0.05. This means that all variables have an influence but are not significant on the performance of employees at PT Agung Toyota Singaraja. The factor of increasing achievement in this case is that work productivity accompanied by unit entry still needs to be improved, seles and after seles must be more active in working and can provide good input for the company*

## PENDAHULUAN

Organisasi harus bisa menjawab tantangan di era globalisasi saat ini mengingat semakin ketatnya persaingan dunia bisnis yang mengakibatkan banyaknya permasalahan muncul dan berujung pada kegagalan usaha. Kegagalan tersebut disebabkan karena ketidakberdayaan organisasi dalam melakukan penyesuaian diri dengan kemajuan teknologi maupun adanya ketidakefektifan kinerja karyawan. Karyawan sebagai bagian penting dalam perusahaan harus dianggap sebagai variabel penentu yang berdampak pada kemajuan dan perkembangan baik secara jangka pendek ataupun jangka panjang. Tanjung dkk. (2018) menyatakan, pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk membuat pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan efektif melalui pengembangan kebiasaan, kemampuan, pemikiran serta tindakan. Pelatihan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, mendapat keterampilan baru, meningkatkan rasa tanggungjawab atas tugas yang diberikan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengoptimalkan sumber daya dalam perusahaan.

Menurut Saputri dkk. (2020), disiplin kerja merupakan tata perilaku yang diprakarsai oleh para eksekutif untuk mendorong pekerja melengkapi semua permintaan yang telah ditargetkan. Disiplin kerja dapat pula didefinisikan sebagai bentuk kewaspadaan dan kesiapan yang representatif untuk menyetujui standar relevan dan mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain apabila disiplin kerja berkurang maka tujuan tidak akan tercapai tepat waktu sesuai rencana.

Lestari (2020), mendefinisikan fasilitas kerja sebagai fasilitas fisik yang dimanfaatkan untuk menunjang pekerjaan saat ini maupun di masa mendatang. Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik sangat menunjang keberhasilan serta efektivitas pekerjaan karyawan. Dengan pelayanan yang memuaskan maka, karyawan akan lebih giat lagi dalam menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dan akhirnya dapat meningkatkan keuntungan organisasi.

Definisi *locus of control* (LoC) menurut Ade dan Elfishwandi (2019) adalah suatu ide yang menyatakan bahwa kepercayaan diri seseorang pada kejadian tertentu ditentukan oleh karakter atau faktor lain yang membentuk perilaku individu itu sendiri. *Locus of control* merupakan istilah psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengubah cara berperilakunya untuk memberikan hasil yang lebih baik.

Tingkat prestasi pekerja yaitu tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu, serta hasilnya dinilai oleh pihak yang berwenang untuk selanjutnya diberi *reward* oleh pimpinan apabila kinerjanya dinyatakan baik sesuai ketentuan yang telah disepakati. Hal serupa disampaikan oleh Lestari (2020), prestasi kerja yaitu hasil yang dijangkau atau diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mereka dapat meningkatkan dan memperlancar seluruh aktivitas yang direncanakan dalam rangka tercapainya seluruh tujuan organisasi.

Tentunya sebuah perusahaan yang besar pasti membutuhkan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang besar pula. Dan juga pasti mempunyai peraturan serta penanganan sendiri terhadap SDM nya, agar dapat mewujudkan SDM yang berkualitas yang dapat berkompeten serta produktif dalam kinerjanya dalam perusahaan. SDM yang berkompeten dan unggul dinilai akan mampu menggunakan sumber daya perusahaan secara ideal untuk mencapai visi dan misi yang sudah direncanakan. Khususnya dalam proses penciptaan keluaran (produksi), proses produksi tidak lepas dari kinerja para pekerjanya. Dengan memperhatikan kinerja maka akan diketahui bagaimana hasil produksi berlangsung, sehingga diperlukan tenaga kerja yang aktif, profesional, dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memotivasi para pekerja. yaitu dengan memperhatikan kinerja dalam bekerja. Jika fasilitas kerja dan *locus of control* (LoC) ditetapkan kemungkinan besar perusahaan akan maju pesat, terutama disiplin tenaga kerja akan bekerja maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya untuk mendapatkan prestasi kerja. Berikut kami informasi data pegawai Agung toyota singlaraja 2021 tertera di bawah ini :

No	Nama	Indikator Kriteria Penilaian Kinerja Sales								Ket
		Sales Productivity			Target SPK		Disiplin			
		Target	Realisas	% realisas	Target	Realisas	Target	Realisasi		
1	Eny Hartanti	3	2	67%	6	4	95%	92%	Bad	
2	Yesika Stepani	3	4	133%	6	8	95%	65%	Good	
3	Wiratama I Komang	3	1	33%	6	7	95%	95%	Good	
4	Made Medita Metadi	3	3	100%	6	6	95%	87%	Good	
5	Elani Triyuniar	3	1	33%	4	1	95%	100%	Bad	
6	Aditnya nugraha	3	2	67%	4	4	95%	96%	Good	
7	I Gede Alit	2	2	100%	3	3	95%	60%	Good	
8	I Nyoman Bimantara	2	0	0%	3	3	95%	75%	Bad	
9	Kadek Delik	2	0	0%	3	2	95%	83%	Very Bad	
10	Nyoman Sudarsana	2	1	50%	3	1	95%	89%	Very Bad	
11	I Nengah Sumarti	2	1	50%	2	0	95%	56%	Very Bad	
12	Desak Lianika	1	1	100%	2	0	95%	72%	Bad	
13	Ida Bagus Maha	1	1	100%	2	1	95%	97%	Good	
14	I Wayan Suradi	1	0	0%	1	0	95%	100%	Bad	
15	VINADITYA INDAH PUTR	1	0	0%	1	1	95%	80%	Bad	

(Sumber data bagian SDM Agung Toyota Singaraja 2021)

<b>Keterangan</b>	<b>Keterangan</b>
1. <i>Seles produktivity</i> : Jumlah jualan Sales Person dibandingkan dengan target/kapasitas yang ditetapkan.	Very Good : apabila 3 kriteria penilaian tercapai
2. <i>SPK</i> : Surat Pemesanan	Good : apabila 2 dari kriteria penilaian tercapai
3. <i>Disiplin</i> : Dihitung berdasarkan absensi/kehadiran	Bad : apabila 1 kriteria penilaian tercapai
	Very Bad : apabila tidak ada kriteria penilaian tercapai

No	Nama	Indikator Kriteria Penilaian Kinerja After Seles										Ket
		Labor Utility		Overall Productivity		Jumlah Add Job		Revenue		Disiplin		
		Target	Realisas	Target	Realisas	Target	Realisas	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	Kadek Agus Widiartana	80%	59%	90%	72%	10 Unit	5	Rp 5,000,000	2,808,000	95%	70%	Very bad
2	I Wayan Juliarta	80%	58%	90%	68%	10 Unit	0	Rp 5,000,000	-	95%	65%	Very bad
3	Ketut Erdianto	80%	57%	90%	67%	10 Unit	5	Rp 5,000,000	6,484,700	95%	95%	Bad
4	I Gede Yudiawan	80%	69%	90%	76%	10 Unit	14	Rp 5,000,000	7,173,500	95%	100%	Good
5	I Gede Pastika	80%	72%	90%	85%	10 Unit	16	Rp 5,000,000	9,879,000	95%	100%	Good
6	Gede Adityo Nomerio	80%	51%	90%	52%	10 Unit	10	Rp 5,000,000	1,017,500	95%	96%	Bad
7	Alwi Wafiq Fahmi	80%	52%	90%	69%	10 Unit	0	Rp 5,000,000	-	95%	72%	Very bad
8	Nyoman Sudarmawan	80%	53%	90%	64%	10 Unit	14	Rp 5,000,000	13,582,700	95%	100%	Good
9	Abdul Rahman Wahid	80%	56%	90%	71%	10 Unit	4	Rp 5,000,000	2,054,500	95%	83%	Very bad
10	Dadang Kurniawan	80%	50%	90%	58%	10 Unit	10	Rp 5,000,000	8,502,600	95%	100%	Good
11	Dewa Made Darmayasa	80%	85%	90%	96%	10 Unit	6	Rp 5,000,000	6,950,000	95%	56%	Good
12	Moh. Kholil	80%	47%	90%	48%	10 Unit	6	Rp 5,000,000	3,114,500	95%	72%	Very bad
13	Debby Andika Revana	80%	59%	90%	72%	10 Unit	7	Rp 5,000,000	7,504,000	95%	97%	Bad
14	Gede Yudhi Parwika	80%	51%	90%	52%	10 Unit	3	Rp 5,000,000	1,251,500	95%	100%	Very bad
15	Dewa Ketut Werdi Putri	80%	44%	90%	46%	10 Unit	4	Rp 5,000,000	4,114,500	95%	65%	Very bad

(Sumber data bagian SDM Agung Toyota Singaraja 2021)

<b>Keterangan</b>	<b>Keterangan</b>
Labor Utility : Jam terpakai/Jam tersedia	Very Good : apabila 5 kriteria penilaian tercapai
Overall Productivity : Jam terjual/Jam tersedia	Good : apabila 3/4 dari kriteria penilaian tercapai
Add job : Job tambahan	Bad : apabila 2 kriteria penilaian tercapai
Disiplin : Dihitung berdasarkan absensi	Very Bad : apabila 0/1 kriteria penilaian tercapai

Gambar 1. Pencapaian Rata – Rata Kinerja Karyawan di Agung Toyota Singaraja

Gambar diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan *After Sales* dan *Sales* masih kurang dari target yang ditetapkan. Hanya 33% dari jumlah karyawan *after sales* yang mendapatkan predikat *Good* (bisa mencapai 3-4 indikator kinerja yang ditetapkan). Sedangkan untuk di area sales hanya 40% dari sales yang mendapatkan predikat *Good* (bisa mencapai 2 indikator yang ditetapkan). Prestasi atau kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan/kompetensi serta fasilitas pendukung untuk memperlancar proses kerja. Oleh sebab itu, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian di PT. AGUNG TOYOTA Singaraja yang beralamat di Jalan WR Supratman No 100 Penarukan Singaraja. dengan judul **“PENGARUH DIKLAT , DISIPLIN , FASILITAS KERJA DAN LOCUS OF CONTROL (LOC) TERRHADAP PRESTASI KERJA DI PT. AGUNG TOYOTA SINGARAJA”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Program diklat atau pelatihan dilakukan agar dapat meningkatkan dan menambah pengetahuan, *skill*, kemampuan dan tanggungjawab dalam bekerja. Pelaksanaan program ini harus sering dilakukan untuk menjamin kualitas sumber daya manusia yang tersedia sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan. Darmawati (2016) menyatakan bahwa pelatihan mampu membuat kemampuan karyawan menjadi meningkat dan berujung pada peningkatan prestasi kerja. Dalam penelitian Herlina dkk. (2016) dan Tanjung dkk. (2018) menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak substansial terhadap prestasi kerja.

### Pengaruh disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan watak individu dalam bekerja yang dibangun dari tingkah laku seperti penyerahan diri, pengabdian, ketabahan, permohonan dan kerapihan (Dekawati, Suhendar, dan Aji, 2019). Dwi dan Mustakim (2012), Leuhery (2018), dan Sukrisno dkk. (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak besar terhadap prestasi kerja.

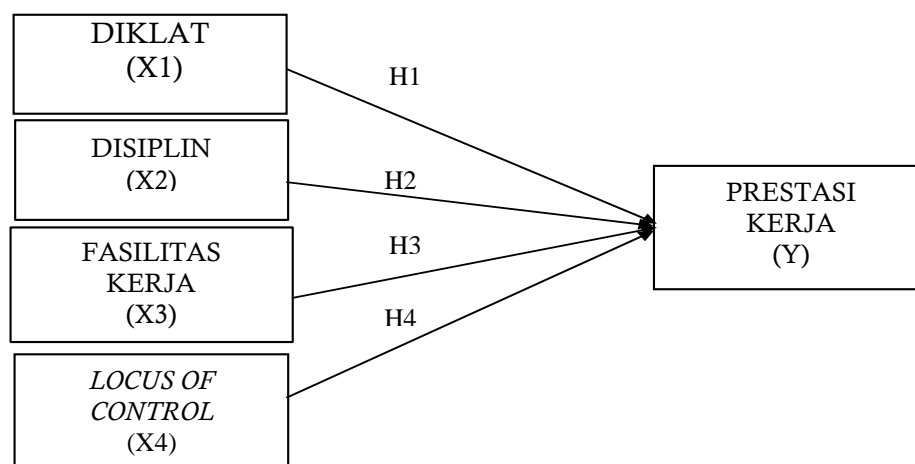
### Pengaruh fasilitas kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Fasilitas kerja adalah motivasi yang timbul pada keadaan dan kondisi lingkungan kerja di suatu lembaga/organisasi. Kesuksesan dan kegagalan dalam pendidikan sering dihubungkan dengan motivasi kerja. Pada hakikatnya individu menginginkan hal-hal yang bermanfaat, sehingga dorongan utama yang mampu meningkatkan semangat kerja mereka bergantung pada harapan yang akan didapat di masa mendatang. Apabila kepercayaan tersebut terpenuhi maka motivasi kerja seseorang cenderung meningkat. Penelitian Azhari dkk. (2021) dan Saragih dkk. (2021) menyampaikan bahwa fasilitas kerja memberikan dampak positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

### Pengaruh *locus of control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

*Locus of control* berdampak pada prestasi kerja, karena *locus of control* adalah suatu kepribadian dan sikap yang dimiliki oleh karyawan serta mempengaruhi tanggung jawab yang diembannya. *Locus of control* yaitu pengelolaan diri seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Siregar dan Nahumury (2015) mengartikan *locus of control* sebagai jenis interaksi yang berkesinambungan antara pegawai dengan tugas yang diberikan. Semakin tinggi tingkat kemahiran dan *locus of control* yang dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi pula dorongan dalam meningkatkan kinerjanya. Fauzan (2018) dan Ade dan Elfiswandi (2019) menemukan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh positif namun tidak besar terhadap prestasi kerja.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Tingkat kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh variabel sumber daya manusia atau karyawan dalam menjangkau tujuannya. Seorang pekerja yang mempunyai prestasi yang tinggi dan hebat tentu akan dapat membantu tercapainya maksud dan sasaran organisasi. Perusahaan harus memberikan pelatihan (diklat) untuk memberikan motivasi sehingga akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memberikan kesadaran diri, *locus of control* dan disiplin kepada karyawannya, untuk menjaga dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan berprestasi.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan deskripsi dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. H1: Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Singaraja.
2. H2 : Disiplin berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Singaraja.
3. H3 : Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Singaraja.
4. H4: *Locus of control* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Singaraja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT. Agung Toyota Singaraja berdiri dari 14 Maret 2015 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang beralamat di jalan Wr. Supratman No. 100 Desa penarukan singaraja. Ada beberapa sebab mengapa peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Beberapa fenomena atau permasalahan yang sering terjadi di lingkungan perusahaan, yaitu masih banyak pegawai dibawah target sehingga tidak mendapat prestasi yang sudah ditentukan setiap diperiodenya yang akan berpengaruh terhadap pencapaian diri sendiri maupun perusahaan, berikut beberapa metode yang akan diterapkan, 1. populasi dan sampel 2. Sumber data primer dan sekunder, 3. jenis data kuantitatif dan kualitatif sedangkan untuk pengumpulan data kuisisioner dan dokumentasi Untuk menentukan skor karna jawaban dari semua pertanyaan kuisisioner bersifat kualitatif maka untuk tujuan analisis semua jawaban itu harus di kuantitatifkan dengan cara memberi skor pada semua jawaban. Untuk mengukur jawaban responden digunakan skala interval. Menurut Ferdinand (2006) Skala interval merupakan alat rentan nilai yang mempunyai arti meskipun nilai absolutnya kurang bermakna. Teknik skala interval yang digunakan adalah skala setuju-tidak setuju, yaitu dengan memberikan dua kategori ekstrim saja pada suatu pertanyaan dengan rentang nilai 1-5.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

Dalam penelitian ini peneliti memproses data secara survey yang terdiri dari 7 keterangan untuk variabel X1, 5 pernyataan pada variabel X2, 5 pertanyaan untuk variabel X3, 5 pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X1 adalah pelatihan, variabel X2 yakni disiplin, variabel X3 adalah *locus of control* dan variabel Y yakni prestasi kerja. Kuisisioner yang dibuat dalam bentuk skala likert dan disebarakan kepada 30 responden selaku sampel penelitian.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada SPSS dampak pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT Agung Toyota Singaraja menyatakan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, yakni  $1,993 < 2,060$  atau berada di rentang pengakuan ( $H_a$ ), sehingga ( $H_a$ ) diakui ( $H_o$ ) ditolak. Dengan demikian pelatihan mempunyai dampak namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Singaraja. Artinya tingkat tinggi rendahnya pelatihan mempunyai pengaruh tetapi dalam kuantitas minimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Oktaviani (2008) dan Netra (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dampak disiplin terhadap prestasi kerja pada PT Agung Toyota Singaraja memperoleh hasil bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai  $0,013 < 2,060$  dan berada pada daerah pengakuan ( $H_a$ ), sehingga ( $H_a$ ) diakui ( $H_o$ ) ditolak. Dengan begitu, disiplin memberikan pengaruh namun tidak terlalu besar pada prestasi karyawan PT. Agung Toyota Singaraja. Artinya derajat disiplin, baik positif maupun negatif mempengaruhi performa perusahaan.

Hasil pengujian mengenai dampak fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT Agung Toyota Singaraja menemukan bahwa  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, yakni  $1,444 < 2,060$  atau berada pada daerah pengakuan ( $H_a$ ), sehingga ( $H_a$ ) diakui ( $H_o$ ) ditolak. Dengan kata lain, fasilitas kerja tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Agung Toyota Singaraja.

Berdasarkan pengolahan data mengenai pengaruh *locus of control* pada prestasi kerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja, menyatakan bahwa  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dengan nilai sebesar  $0,828 < 2,060$  atau berada pada daerah pengakuan ( $H_a$ ), maka ( $H_a$ ) diakui ( $H_o$ ) ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh *locus of control* namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Agung Toyota Singaraja. Hal ini mengandung arti bahwa derajat *locus of control* dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja yang representatif. Sebagaimana ditunjukkan pada penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Wahyuni (2016) dan Narendra (2018), menyatakan bahwa *locus of control* memiliki manfaat yang tidak langsung pada prestasi kerja karyawan melalui kepuasan pekerjaan karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh faktor pelatihan, disiplin, fasilitas kerja dan *locus of control* terhadap prestasi kerja, maka dapat diambil disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh diklat atau pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan namun tidak signifikan di PT Agung Toyota Singaraja.
2. Terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan namun tidak signifikan di PT Agung Toyota Singaraja.
3. Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan namun tidak signifikan di PT Agung Toyota Singaraja.
4. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja karyawan namun tidak signifikan di PT Agung Toyota Singaraja.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan penarikan kesimpulan, peneliti kemudian memberikan ide-ide yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait dengan riset ini. Saran yang dapat disampaikan diantaranya:

1. Faktor peningkatan prestasi dalam hal ini yaitu produktivitas kerja yang di iringi dengan unit entry masih perlu ditingkakan, khususnya terkait dengan penjualan dan perbaikan pekerjaan dengan baik selesai dan after selesai harus lebih giat lagi dalam bekerja serta dapat memberikan input yang baik bagi perusahaan, sehingga dengan demikian perusahaan pasti akan menilai dan harusnya memberikan prestasi yang sesuai dengan tingkat target yang sudah di berikan kepada kita.

2. Faktor disiplin kerja masih perlu adanya peningkatan terhadap aturan maupun kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Jika karyawan mampu menjaga kualitas disiplin kerja yang baik maka perusahaan pasti akan menilai dan harusnya memberikan reward yang sesuai dengan tingkat disiplin kerja yang dilakukan untuk menunjang prestasi.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan untuk menambah pengetahuan dan memperluas pembahasan literatur.
4. Dalam mendapatkan prestasi/kinerja yang diinginkan perlu dalam memahami potensial demand,market,kondisi masyarakat/daya beli di suatu daerah.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agungconcern.co.id. (2021, Februari 20). Diambil kembali dari <https://www.agungtoyota.co.id>
- Agungtoyota.co.id. (2021, Februari 20). Diambil kembali dari <https://www.agungtoyota.co.id>
- Arda. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 45-60.
- Arianty. (2016). *Pengaruh Kepemimpin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Perpajakan, 400-410.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burn, B. d. (2016). *Pengaruh Teamwork Dalam Meningkatkan Produktivitas*. Surabaya: Erlangga.
- Davis. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: pustaka Insani Madani.
- Gunawan. (2016). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handari, N. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S. L. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Teamwork, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Perspektif Ekonomi Darusalam.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM Edisi Kedelapan*. Bandung: PT. Refuka Aditama.
- Mutholib. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja*. Jurnal Pendidikan Akuntansi, 222-236.
- Ramadhani. (2020). *Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kompensasi Pada PT Sasjam Riri Di Kabupaten Gianyar*.
- Riyai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Kesembilan*. Bandung: PT. Reika Aditama.
- Simamora. (2016). *Memahami Good Governance Dalam Prespektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gava Media.
- Siregar. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, 665-670.
- Sopiah. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.