

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES SIDOARJO**

Ernando Karunia Putra

Sri Rahayu

Maya Ida Kesumawatie

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya.

Email: ernando28041996@gmail.com

ABSTRACT

This study was intended to determine the effect of work ability, work environment and work discipline on employee work performance at PT. Telkom Access Sidoarjo. This research was conducted using a quantitative approach that is research that focuses on testing hypotheses with statistical method analysis tools and generating conclusions that can be generalized. The population used in this study were all employees of PT. Telkom Access Sidoarjo, amounting to 178 people. Simple random sampling technique is a method of random sample selection in which all members of the population have the same opportunity to be sampled. Sample calculation using the Slovin formula. The sample used in this study was 64 respondents. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling that is $Y = 0.062 + 0.729 X1 + 0.348 X2 + 0.464 X3$. From the F Test results obtained that the ability to work (X1), Discipline work (X2) and work environment (X3) simultaneously affect the employee performance (Y) at PT. Telkom Access Sidoarjo. From the results of the t test, it can be seen that the work ability (X1), work discipline (X2) and work environment (X3) partially affect the work performance of employees (Y) at PT. Telkom Access Sidoarjo

Keywords: Ability, Discipline, Environment, Achievement

1. Pendahuluan

Dunia bisnis dan digital saat ini ditandai oleh banyak sekali perubahan. Terutama masa krisis sekarang ini membuat manajemen dan pekerja gelisah. Agar tidak ada yang dirugikan, perusahaan perlu melakukan evaluasi atas rancangan pekerjaan, yaitu dengan melakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) sebagai bahan masukan untuk merancang pekerjaan yang lebih efektif dan efisien untuk para pekerja yang baru direkrut maupun yang sudah menjadi karyawan di perusahaan itu. Sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu badan usaha, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. pengelolaan tenaga kerja perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting, terutama apabila perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya yang langsung berhubungan dengan para pemakai jasa. Hal tersebut tidak terlepas dari kemampuan kerja dan disiplin kerja karyawan yang tinggi serta lingkungan kerja karyawan yang tenang. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo".

Penelitian ini dikategorikan pada penelitian kuantitatif. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Telkom Akses Sidoarjo, sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo yang berjumlah 225 orang.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen. Di mana dalam hal ini manajemen sumber daya manusia pembahasannya mengenai pengaturan peranan manajemen dalam mewujudkan tujuan optimal. Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan wadah untuk mengembangkan manusia agar menjadi sumber daya yang potensial sehingga mampu memberikan kontribusi bagi organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Robbins (2013:86) adalah kapasitas individual untuk melakukan tindakan-tindakan dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kreitner dan Kinicki (2014:185) bahwa kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Menurut Wursanto (2013:301) bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2015:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika :

- a. karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Lingkungan Kerja

Robbins (2013:150) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan. Faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Serta pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas di pengaruhi oleh faktor fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (2015:379) mendefinisikan prestasi kerja sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Ini berarti prestasi kerja merupakan sesuatu (barang atau jasa) yang dihasilkan oleh agen asuransi yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu.

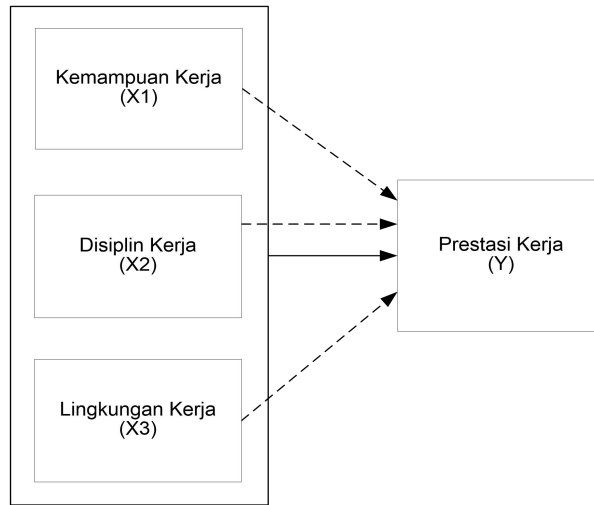
HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo
2. Kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo

4. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo
5. Kemampuan kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo

Kerangka Konseptual



3. METODE PENELITIAN

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan Kerja (X_1)

Kemampuan kerja karyawan adalah kapasitas karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

Menurut Saranani, dkk (2018:24), bahwa Kemampuan Kerja (X_1) diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan
2. Pelatihan teknis
3. Kemampuan menguasai pekerjaan
4. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Suwondo dan Sutanto (2015:138), bahwa Disiplin Kerja (X_2) diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu bekerja
2. Kerapian berpakaian
3. Kepatuhan pada peraturan perusahaan

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Menurut Suwondo dan Sutanto (2015:138), bahwa Lingkungan Kerja (X_3) diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Suhu udara di tempat kerja
2. Tata ruang kerja di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Hubungan antar karyawan di tempat kerja
5. Hubungan karyawan dengan pimpinan

4. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja karyawan merupakan sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat,

Menurut Pattynama, dkk (2016:517), bahwa Prestasi Kerja Karyawan (Y) diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan
2. Kuantitas kerja karyawan

Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis melalui kuesioner adalah menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian lima (5) butir yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Di dalam melakukan pengolahan dan analisis data, penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows version 17.0.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Kemampuan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y), terbukti dengan nilai F_{hitung} (29,398) > F_{tabel} (2,76)

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kemampuan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) semakin baik maka Prestasi kerja (Y) akan semakin baik juga, sebaliknya jika Kemampuan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) semakin kurang baik maka Prestasi kerja (Y) akan semakin kurang baik juga.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,575 dari data yang ada menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu jika Kemampuan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y) sebesar 57,5 %, sedangkan sisanya sebesar 43,5 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Kondisi dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa meningkatnya kesadaran dan kesediaan dan mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang didukung oleh adanya kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar para pegawai yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan serta didukung meningkatnya kapasitas individu pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan sehingga secara langsung berpengaruh terhadap hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saranani, dkk (2018:27) menunjukkan bahwa Kemampuan kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang selalu mematuhi peraturan dalam organisasi yang didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki kemampuan kerja yang baik, hal ini menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kemampuan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} (7,453) > t_{tabel} (2,0003).

Hal ini dapat diartikan bahwa Kemampuan Kerja (yang meliputi: Karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo memiliki tingkat pendidikan yang baik, Karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo mendapatkan pelatihan teknis dari perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya, Karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo memiliki kemampuan yang baik dalam menguasai pekerjaan, dan Karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo memiliki cukup teliti dalam menyelesaikan pekerjaan) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo. Jika kemampuan kerja semakin tinggi maka prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika kemampuan kerja semakin rendah maka prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo akan semakin rendah.

Kondisi dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa kemampuan menguasai pekerjaan dalam hal ini karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo dalam memahami pekerjaan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan peraturan internal organisasi, karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku sesuai standar operasional prosedur yang berlaku, dan juga karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Saranani (2018:24) bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik karena didukung oleh tingkat pendidikan yang sesuai, pelatihan teknis sehingga terampil dalam mengerjakan tugas, mengetahui dan menguasai bidang tugasnya dan bekerja secara teliti terhadap bidang tugasnya. Sehingga hal ini memberikan dan mendukung kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kemampuan menguasai pekerjaan dalam hal ini karyawan memahami pekerjaan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan peraturan internal organisasi, karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku sesuai standar operasional prosedur yang berlaku, dan juga karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar. Sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saranani, dkk (2018:27) menunjukkan bahwa kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin mendukung kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaan serta ketelitian menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat

Pengaruh Disiplin kerja (X₂) Secara Parsial Terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} (3,296) > t_{tabel} (2,0003)$

Hal ini dapat diartikan bahwa Disiplin kerja (yang meliputi: Karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat, Karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo selalu berpakaian rapi, dan Karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo patuh pada peraturan yang ditetapkan perusahaan) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo. Jika disiplin kerja semakin tinggi maka prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah maka prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo akan semakin rendah.

Kondisi dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa disiplin jam karyawan masuk sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, istirahat kantor sesuai jam istirahat yang telah ditetapkan, pulang kantor sesuai ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan untuk selalu mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang berlaku pada PT. Telkom Akses Sidoarjo. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri supaya dapat melaksanakan tugas tepat waktu. Jika karyawan dapat melaksanakan tugas secara tepat waktu maka sistem kerja pada organisasi menjadi lebih baik dan diharapkan karyawan konsisten menegakan disiplin kerja sehingga dapat bekerja secara teratur yang selanjutnya prestasi kerja karyawan meningkat dan pekerjaan yang dihasilkan baik secara kualitas, maupun kuantitas.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Rofi dalam Suwondo dan Sutanto (2015:138) bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam be-kerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Krisnanda & Sudibya menyatakan bahwa bahwa sanksi yang diberikan harus tepat sehingga karyawan yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan tidak melakukan kesalahan yang sama.

Hal ini juga didukung hasil penelitian Pattynama dkk (2016: 521) bahwa menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Disiplin kerja menunjukkan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Parerung (2014) yang mendapatkan hasil tidak signifikan.

Pengaruh Lingkungan kerja (X₃) secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} (4.179) > t_{tabel} (2,0032)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (yang meliputi: Suhu udara ruang kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo cukup bagus, Tata ruang kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo cukup rapi, Sirkulasi udara ruang kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo cukup lancar, Hubungan antar karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo terjalin dengan baik, dan Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di PT. Telkom Akses Sidoarjo terjalin dengan baik) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo. Jika lingkungan kerja semakin nyaman dan harmonis maka prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika lingkungan kerja semakin kurang nyaman dan kurang harmonis maka prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo akan semakin rendah.

Kondisi dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Sidoarjo. Lingkungan kerja yang dapat memicu kinerja dari seorang karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang meliputi pengawasan, suasana kerja, perlakuan dengan baik, rasa aman, dan hubungan dengan anggota lain akan mampu memberikan dampak terhadap peningkatan maupun penurunan prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman atau tidak nyaman.

Hal ini juga didukung hasil penelitian Suwondo dan Sutanto (2015:138) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Norianggono, Hamid, & Ruhana mengungkapkan bahwa penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan. Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya

Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Prestasi kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Sidoarjo adalah kemampuan kerja (X₃). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel kemampuan kerja (X₃) sebesar 0,693 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel disiplin kerja (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃).

Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja (yang meliputi: tingkat pendidikan karyawan yang baik, pelatihan teknis karyawan dari perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemampuan karyawan yang baik dalam menguasai pekerjaan, dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan) di PT. Telkom Akses Sidoarjo berpengaruh dominan dan sangat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Sidoarjo tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui nilai $F_{hitung} (29,398) > F_{tabel} (2,76)$, yang berarti bahwa Kemampuan kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Telkom Akses Sidoarjo
2. Hasil pengujian pada variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} (7,453) > t_{tabel} (2,0003)$, yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Telkom Akses Sidoarjo
3. Hasil pengujian pada variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,296) > t_{tabel} (2,0003)$, yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Telkom Akses Sidoarjo
4. Hasil pengujian pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,179) > t_{tabel} (2,0032)$, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Telkom Akses Sidoarjo
5. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Prestasi kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Sidoarjo adalah kemampuan kerja (X_3).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak PT. Telkom Akses Sidoarjo untuk meningkatkan pemberian pelatihan teknis dari perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya
2. Diharapkan kepada karyawan PT. Telkom Akses Sidoarjo agar datang tepat waktu
3. Diharapkan kepada pihak PT. Telkom Akses Sidoarjo untuk selalu memperhatikan sirkulasi udara ruang kerja karyawan agar lebih lancar.
4. Diharapkan kepada pihak PT. Telkom Akses Sidoarjo agar selalu menjaga dan meningkatkan kuantitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 2015. *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Cascio, Wayne F, 2013, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Davis Keith &. Newstrom John W, 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Terbaru. Jakarta: Erlangga
- Dharma, Agus, 2014, *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2015, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donelly, 2013, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2013, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Hamalik, 2014, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan*. Cetakan ke 6. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan kesembilan, BPFE Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014, *Organizational Behaviour*. Diterjemahkan Erly Suandi, Perilaku Organisasi. 2003. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Marsono B, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Medika Cendikia Kota Metro Lampung, *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, Vol. 12 (2018) No. 2 Hal: 42-55
- Mathis dan Jackson. 2014. *Human Behavior At Work : Organizational Behavior*. New Delhi. McGraw-Hill Publishing Company.
- Ogen Muhammad, Nurwati dan Sinarwati, 2018, The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort Of Mona Regency, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 20, Issue 8. Ver. II (August. 2018), Hal: 50-55
- Pattynama, Jouita Victoria, et. all, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 514-523
- Rivai, Veithzal. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen R., 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Saranani Fajar, Bakhtiar Abbas, dan Nasrul Anaam, 2018, Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, *Sigma: Journal of Economic and Business* Vol. 1 (2), July 2018, Hal: 21 – 28
- Saydam Gouzali, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta.

- Sendra, Ketut, 2015, *Buku Panduan Sukses Menjual Asuransi*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2014, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singer, Marc G., 2014, *Human Resources Management*, Boston: PWS-Kent Publishing Company.
- Singodimedjo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suprihanto, John. 2014. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwondo, Diah Indriani, dan Sutanto, Eddy Madiono, 2015, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan, *JMK*, Vol. 17, No. 2, September 2015, Hal: 135–144
- Tohardi, Ahmad, 2014, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju.
- Wibowo, Dofa Ariska, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang, *e-journal, e.prints.dinus.ac.id*, Hal: 1–15