

# **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI NETWORK SERVICE JABOTABEK PT. TELEKOMUNIKASI SELULAR DI JAKARTA**

**Nofaris Saputra**

## **ABSTRACT**

*The objective of this research is determining the influence of independent variable consist of Discipline and occupational environment on Employee Performance as the dependent variable. The method that has been used is causal comparative method. The object of this research is an employee of network service jabotabek PT Telekomunikasi Selular, in Jakarta. In this study captured 40 respondents, where the authors deploy as many as 30 statements written questionnaires completed by the employee network service jabotabek PT Telekomunikasi Selular, in Jakarta, which was answered by using the "Likert Scale". The results of this research indicate that the coefficient of linear regression Discipline is 0.825. And The Discipline Variable obtained  $t_{hitung} = 7.919$ . Coefficient of linear regression occupational environment is 0.578. And The occupational environment Variable obtained  $t_{hitung} = 9,634$ . Meanwhile The results showed that the Coefficients of Linear Regression of Discipline on Employee Performance is 0.507. the Coefficients of Linear Regression of occupational environment on Employee Performance is 0.408. The results of Hypothesis Testing with Multiple Linear Regression is obtained  $F_{hitung} = 140,381$ .*

*Keyword : Discipline, Occupational Environment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja dari karyawan yang sudah ada dapat ditingkatkan kembali. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan yang baik pada dasarnya adalah suatu kondisi atau suasana kerja yang tertib dan berdisiplin yang ditandai adanya kesadaran dan kesediaan semua

pelaku (pimpinan dan pelaksana) didalam mentaati semua peraturan, prosedur dan tata kerja perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Oleh karena itu, apabila tingkat kedisiplinan rendah, maka tanpa mengurangi peranan faktor-faktor lain dapat mengakibatkan turunnya tingkat kinerja di dalam proses pelaksanaan kegiatan kerja. Namun pencapaian tujuan perusahaan yang cepat dan terarah tidak terwujud dengan tenaga kerjanya saja, akan tetapi bersamaan dengan penerapan teknologi dan pengelolaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan didalam perusahaan. Sebab dengan adanya lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat memacu semangat kerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan sehingga dapat berkualitas, serta ketetapan waktunya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Keberadaan seseorang dalam bagian suatu tim kerja harus mempunyai usaha untuk menyesuaikan diri dengan keadaan perusahaan , baik yang meliputi penyesuaian diri dengan individu lain sebagai bagian dari tim kerja

maupun dengan lingkungan kerjanya akan menimbulkan masalah-masalah baru yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan

Dalam upaya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek pada PT.Telekomunikasi Selular, kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan sangat penting sehingga dapat mempengaruhi karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan tanpa adanya paksaan dan perasaan tertekan. Untuk memahami seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan yang dihadapi perusahaan maka atas dasar alasan diatas penulis mengambil judul: **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Network Service Jabotabek PT. Telekomunikasi Selular di Jakarta”**

#### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dalam penelitian “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek PT.Telekomunikasi Selular”, maka penulis merumuskan masalah sesuai dengan

judul penelitian agar penulis lebih terarah dan lebih jelas. Rumusan masalah tersebut adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi Network Service Jabotabek PT. Telekomunikasi Selular di Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi Network Service Jabotabek PT. Telekomunikasi Selular di Jakarta?
3. Apakah terdapat kedisiplinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi Network Service Jabotabek PT. Telekomunikasi Selular di Jakarta ?

## **TUJUAN PENELITIAN**

adapun tujuan dan penulisan skripsi ini yang mengacu pada rumusan masalah yang dibuat, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek PT. Telekomunikasi Selular di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek PT. Telekomunikasi Selular di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek PT. Telekomunikasi Selular di Jakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut **Hasibuan (2010, hlm.10)** “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut **Simamora (2006, hlm.4)** “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan” .

## **Kedisiplinan**

Menurut **Handoko (2001,hlm.208)** “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional” .

Menurut **Hasibuan (2010,hlm.193)** “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

## **Tujuan Kedisiplinan**

Menurut **Simamora (2006,hlm.611)** menyebutkan ada dua tujuan tindakan disiplin antara lain :

- 1) Untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan.
- 2) Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya.

## **Tipe-tipe Kedisiplinan**

Menurut **Handoko (2001,hlm.208)** ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

### 1). Disiplin Preventip

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar-standar dan aturan.

### 2). Disiplin Korektip

Disiplin Korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba menghindari pelanggaran–pelanggaran lebih lanjut.

### 3). Disiplin Progresip

Disiplin Progresip adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektip sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

## **Indikator-indikator Kedisiplinan**

Menurut **Hasibuan (2010,hlm.194)** pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- 1). Tujuan dan Kemampuan
- 2). Teladan Pimpinan
- 3). Balas Jasa
- 4). Keadilan
- 5). Waskat
- 6). Sanksi Hukuman
- 7). Ketegasan

8). Hubungan Kemanusiaan

## **Lingkungan Kerja**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut **NitiseMITO (2002,hlm.109)**

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

### **Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut **Sedarmayanti (2011,hlm.28)** Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja.
8. Tata warna ditempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

## **Kinerja**

### **Pengertian Kinerja**

Menurut **Mangkunegara (2009,hlm.67)**

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Wibowo (2010,hlm.7)** “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut **Wirawan (2009,hlm.5)** berpendapat bahwa kinerja adalah “Singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris *performance*. Maka kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

### **Aspek-aspek dalam Penilaian Kinerja**

Menurut **Hasibuan (2010,hlm.95)** aspek-aspek yang dinilai dari kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas

- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggung jawab

### Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2009, hlm.67)** adalah:

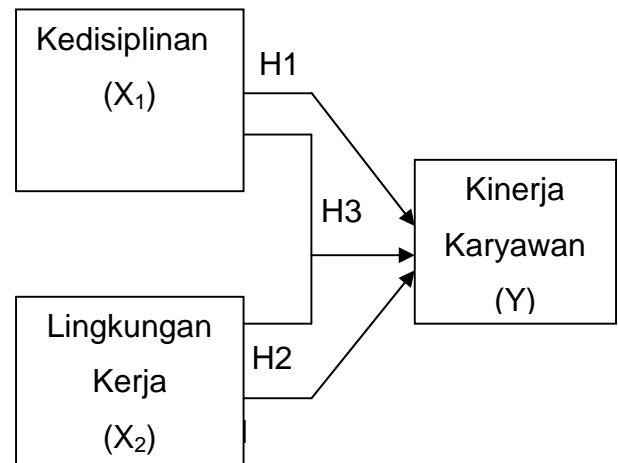
- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teoritis tersebut diatas untuk memberikan gambaran yang jelas terhadap penelitian ini, maka penulis membuat suatu konsep atas penelitian yang akan dibuat.

Adapun konsep pemikiran dalam penulisan ini sebagaimana yang digambarkan pada skema dibawah ini adalah :

### Skema Kerangka Pemikiran



### HIPOTESIS

Menurut **Sugiyono (2007, hlm.93)** “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang belum tentu kebenarannya”.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran, maka perumusan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek PT.Telekomunikasi Selular.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

Divisi Network Service Jabotabek  
PT.Telekomunikasi Selular

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek PT.Telekomunikasi Selular

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal komparatif yang tujuannya mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

### **Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2007,hlm.31) Variabel adalah suatu atribut , sifat, atau nilai seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan penelitian ini, maka terdapat variabel-variabel yang menyertai, yaitu Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai

variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

### **Objek Penelitian**

Dalam melakukan penelitian tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana sebagai objek penelitian ini yaitu karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek PT.Telekomunikasi Selular, di Jakarta.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini diantaranya meliputi:

#### a. Data Primer

Data Primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa : opini, hasil observasi melalui kuesioner terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dari hasil pengujian yang terlibat dalam berbagai aktivitas pada Divisi Network Service Jabotabek PT.Telekomunikasi Selular di Jakarta.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder yang diperoleh dari buku-buku hasil penelitian sebelumnya dan data-data yang berasal dari perusahaan mengenai

sejarah singkat perusahaan, jenis kegiatan usaha, visi dan misi, serta struktur organisasi perusahaan.

#### Populasi

Menurut **Sugiyono (2007,hlm.90)** “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik simpulannya”.

Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan disini adalah ampling menurut Sugiyono (2007,hlm.118) yaitu stratified random sampling. “ teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsure yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional.

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah karyawan Divisi Network Service Jabotabek PT Telekomunikasi Selular di Jakarta yang berjumlah 40 karyawan. Dimana ke 40 karyawan tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian.

## PEMBAHASAN

### Analisis Uji Kualitas Data

### 1. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner melalui perhitungan SPSS 17.0 for windows yang berdasarkan tingkat kepercayaan atau degree of freedom (df)  $\Rightarrow 33 - 2 = 31$  dan tingkat Signifikansi = 5%. Sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0.320 Dengan cara membandingkan output *correctec item-total correlation* dengan r-tabel, maka hasilnya adalah semua butir pertanyaan kuesioner pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS 17 for windows yang terlihat pada lampiran, diperoleh hasil-hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut.

#### a. Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.926. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukkan mendekati 1.

#### b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.897.



Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukkan mendekati 1.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.862.

Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukkan mendekati 1.

### Analisis Statistik

1. Uji korelasi antara Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis di atas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.789, hal ini berarti bahwa hubungan antara Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat dan positif.

2. Uji Korelasi antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis di atas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.842, hal ini berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat dan positif.

3. Uji Korelasi Berganda antara Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi memperlihatkan nilai koefisiennya 0,940 sangat kuat dan positif.

### Koefisien Determinan Berganda antara Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 <sup>a</sup>	,884	,877	1,01191

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,884. Artinya 88.4% variabel dependen Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel independent yang terdiri dari Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 11.6% (100% - 88.4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

**Uji Regresi Linier Berganda antara Kedisiplinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,059	2,702		1,502	,141
	Kedisiplinan	,507	,068	,485	7,437	,000
	Lingkungan Kerja	,408	,045	,594	9,105	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresinya yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$= 4.059 + 0.507X_1 + 0.408X_2$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai makna :

- Koefisien konstanta 4.059 artinya jika variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja (independen) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 4.059.
- Koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0.507, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Kedisiplinan sementara variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.507.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.408, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Lingkungan Kerja

sementara variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.408.

**Uji Signifikan atas Simultan (uji F) antara Kedisiplinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

**Uji F**

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,48	2	143,74	140,38	,000 <sup>a</sup>
	Residual	37,88	37	1,024		
	Total	325,37	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi berganda menggunakan program spss 17.0, diperoleh F hitung = 140.381 dengan harga signifikansi sebesar 0,000 , karena harga signifikansi kurang dari 0,05 dan ini menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut lebih besar dibanding dengan F tabel sebesar 3,252 (k-1, k-1-n). Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (140.381 > 3,252) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang mempunyai makna bahwa seluruh variabel Kedisiplinan dan Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan atau bersama – sama.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Network Service Jabotabek PT Telekomunikasi seluler, di Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan =  $7.905 + 0.825X_1$ . Variabel kedisiplinan diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 7.919 dan  $t_{tabel} = 2,026$  hasil ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7.919 > 2,026$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan =  $19.480 + 0.578X_2$ . variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

sebesar 9,634 dan  $t_{tabel} = 2,026$  hasil ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9,634 > 2,026$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. =  $4.059 + 0.507X_1 + 0.408X_2$ . yang berdominan adalah kedisiplinan( $X_1$ ). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi berganda, diperoleh F hitung = 140.381 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 , dan ini menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar = 140.381 lebih besar dibanding dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,252 . Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa signifikan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Kedisiplinan yang diterapkan pada Divisi Network Service Jabotabek PT Telekomunikasi Selular , di Jakarta sudah

- cukup baik, tetapi harus lebih ditingkatkan lagi agar setiap karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan perusahaan agar menunjang kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.
2. Lingkungan Kerja yang terdapat pada Divisi Network Service Jabotabek PT Telekomunikasi Selular, di Jakarta sudah cukup baik dan sebaiknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi upaya-upaya pemeliharaan Lingkungan Kerja pada masa yang akan datang. Lingkungan hendaknya harus dijaga bersama-sama oleh para karyawan dan diawasi oleh atasan yang berwenang.
  3. Untuk mengefektifkan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik. Maka kedisiplinan sangat penting diterapkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu,
  4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang. Dapat menambahkan variabel sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. Hani. (2001). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Cetakan kelima belas. Yogyakarta. BPHE-Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S. P. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Pereusahaan**. Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito.S.Alex.(2002). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi ketiga. Jakarta. Ghalia Indonesia

- Sedarmayanti (2011). **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja** . cetakan ketiga. Bandung. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi ke 3. Jakarta. Rieneke Cipta.
- Sugiyono. (2007). **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan ke-6. Bandung. CV Alfabeta.
- Wibowo. (2010). **Manajemen Kinerja**. Edisi Ketiga. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2011). **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja** . cetakan ketiga. Bandung. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi ke 3. Jakarta. Rieneke Cipta.

- Sedarmayanti (2011). **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja** . cetakan ketiga. Bandung. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi ke 3. Jakarta. Rieneke Cipta.
- Sugiyono. (2007). **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan ke-6. Bandung. CV Alfabeta.
- Wibowo. (2010). **Manajemen Kinerja**. Edisi Ketiga. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta. Salemba Empat.