

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Uji t (Gaji) diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $21.001 > 2,00172$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Untuk koefisien korelasi Pengaruh gaji terhadap kepuasan sebesar 0,987 artinya gaya kepemimpinan mempunyai kekuatan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan, sedangkan koefisien determinasi parsial besarnya Pengaruh gaji terhadap kepuasan sebesar 97,3% sedangkan sisanya 2,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain.
2. Hasil Uji t (Lingkungan kerja) diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.196 > 2,00172$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Untuk koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kepuasan sebesar 0,876 artinya lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan, sedangkan koefisien determinasi parsial besarnya lingkungan kerja pada kepuasan sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain.
3. Hasil uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $1136.816 > 4,01$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dari hasil korelasi secara simultan dapat diperoleh korelasi sebesar 0,988 yang berarti variabel independent terdiri dari pengaruh gaji dan lingkungan kerja memiliki hubungan sangat kuat dan positif terhadap kepuasan. Sedangkan koefisien determinasi

simultan Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dapat dilihat dari R Square sebesar 0,973. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja 97,3% sedangkan sisanya 2,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Disarankan bagi Kepala Penyedia Jasa Lainnya (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk mempertahankan tingkat bayaran gaji yang diberikan sudah maksimal, selanjutnya disarankan juga agar Kepala Penyedia Jasa Lainnya (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan memperhatikan Pembayaran yang diberikan belum sesuai. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui gaji sesuai dengan jam kerja, serta jenjang pendidikan dan tepat pada waktunya kepada para Penyedia Jasa Lainnya (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan yang ada sehingga yang bekerja mampu bekerja secara maksimal tanpa ada kecemburuan sosial.
2. Disarankan bagi Kepala Penyedia Jasa Lainnya (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk mempertahankan aliran keluar masuknya udara sangat baik selanjutnya disarankan juga agar Kepala Penyedia Jasa Lainnya (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan memperhatikan ruang kerja yang tidak terbuka. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja fisik dengan menyediakan ruang kerja terbuka bagi para pegawai sebagai tempat untuk beristirahat sejenak dalam menjalani kegiatan kerja yang diberikan dan merelaksasi tubuh hal ini dikarenakan para pegawai PJLP yang sangat membutuhkan hal tersebut sebagai relaksasi diri.

3. Disarankan bagi Kepala Penyedia Jasa Lainnya (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang mendukung selanjutnya disarankan juga agar Kepala Penyedia Jasa Lainnya (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan memperhatikan interaksi antar rekan kerja yang tidak saling membantu satu sama lain. Solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan motivasi kerja kepada seluruh pegawai yang ada guna menciptakan solidaritas kerja, melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan walau tidak lama namun harus dilaksanakan, kepada atasan untuk selalu memberikan dorongan kerja secara maksimal setiap harinya yang disesuaikan dengan aktivitas kerja yang akan dilaksanakan.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, DKK. 2016. *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Aditama. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Adveni Aoliso dan Hans Lao (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang.
- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Alex s. Nitisemito. 2016 *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Anas, Khaidir. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, (Online), (<http://ejournal.unp.ac.id>, diakses 20 Oktober 2022).
- Anorga, Panji. 2014. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.

- Arep, Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ato'lllah, M. (2014). *Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA: Vol. 4 No. 1, ISSN NO 2088-0944.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Carpenter, P.L., T.D. Walker, and F.O. Lanphear. 1975. *Plant in The Landscape*.
- Dewi, S. P., (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang Perusahaan RB. Group)*. Jurnal Nominal: Volume I Nomor I.
- Dharma, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga, 2014.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Efendi, Marihot Tua. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Fattah. 2012. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang : Undip
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gruenberg.B. 2014. *The Happy Worker: An Analysis of Education and Occupational Difference in determination of job Satisfaction*. America Journal of Sociology
- Gubernur Propinsi DKI Jakarta. 2002. *Keputusan Gubernur Propinsi DKI Jakarta No.8. 22 hal.*
- Guritno dan Waridin. 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motovasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1.

- Hadari Nawawi dan Mimi Martini. ”*Penelitian Terapan*”, Yogyakarta: GadjahMadaUniversity Pres, 2014
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Cetaklan Kedelapan belas*. Yogyakarta: BPEF
- Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Hasibuan, Malayu SP.2015. *Manajemen Sumber daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Helmi, A F. 2017. *Disiplin Kerja*. Buletin psikologi Tahun IV, Nomer 2, Desember 2017. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. Bus. Manag. Strateg, 7(2), 102-120.
- Ivancevich John, dkk (2014). Organizational Behavior. McGraw-Hill Company.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers. Kreitner, Karisma,Hardiyanti.2007. ”*Pengertian Kinerja*” Ditulis dalam<http://hardiyantikarisma.blog.com> ; diakses pada 19 April 2014.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Eficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Kinicki. (2010). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and coopetence for nmeasuring employee’s performance hospitalsmartha friska multatuli.
- Luymes, DT and K. Tamminga. 1995. Ingrating Public Safeti and Use into Planning Urban Greenways. Landscape and Urban Planning 33: 391-400.

Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014.

Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.

Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Manullang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis)*. Cetakan Pertama. Citapustaka Media. Bandung.

Manusia. Bandung: Alfabeta. Rivai, Veitzal & Juvani Sagala, Ella,. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta: Raja Grafindo Persada*.

Maslow, A. *Manajemen SDM (Terjemahan Siagian, SP)*. Jakarta: Bina. Aksara, 2014.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. Manullang, Marihot dan Pakpahan,

Moekijat. *Manajemen Personalia*. Bandung: Ghalia Indonesia, 2014.

MoenirAS. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, PT. Gunung Agung*, Jakarta, 2014. PT Raja Grafindo Persada

Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat. Moch.Tofik. (2010). *Aplikasi Penggajian*. Jakarta: Mediakita.

Nasrullah, N. 2018. *Tanaman Hias Lanskap*. Penerbit Penebar Swadaya, Jakarta. 281 hal.

Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*, Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. Notoatmodjo,

Oldemar (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*.

- Pirone, P. P. 1972. *Tree Maintenance*. Oxford University Press. New York. 574 p.
- Prawirosentono, S. 2016. *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*
- Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. FREEPORT INDONESIA*.
- Rahayu, S. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat*. JUMANT, 9(1), 115-132.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan.(2012). *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rivai, Veithzel. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta:
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). *Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Roberts,D. 2014. *Pelayan sebagai Pemimpin*. Malang: Gandum mas
- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press. Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung.
- Saifudin, Ahmad (2021) *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang)*. Jombang
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). *Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai*. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019),



- April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Setiawan, Budi, dan Waridin. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*, Vol. 2 No. 2, Hal. 181-250.
- Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Soedjono, Imam. 2015. *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Soekidjo. (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sri Widodo Soedarso. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sternloff, R. E. and R. Warren. 1984. *Park and Recreation Maintenance Management (Second edition)*. John Wiley and Sons Inc. New York. 326 p.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kotamadya. Jumlah Penduduk DKI Jakarta. [http://www.kependudukancipil.go.id/index.php/statistic/penduduk-dki-jakarta/42-statistik/4-jumlah\\_penduduk\\_provinsi-dki-jakarta](http://www.kependudukancipil.go.id/index.php/statistic/penduduk-dki-jakarta/42-statistik/4-jumlah_penduduk_provinsi-dki-jakarta) Diakses tanggal 11 September 2022.
- Sulistyantara, B. 2018. *Taman Rumah Tinggal*. Cetakan XIV Edisi Revisi. Penebar Swadaya, Jakarta. 187 hal
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.

- Suranta, sri. 2012. *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antar Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal Empirika 15 (2)
- Tampubolon, Biatna D. 2017. *Analisis Faktor Gaya kepemimpinan dan Faktor Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Tidak Menyerakan SN119-9001-2012*. Jurnal Standar No 9.
- Tintin, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero). Jurnal Manajemen: Vol. 9, No.02.
- Tu'u, Tulus. 2014. *Peran Disiplin Pada Prilaku Prestasi Siswa*. Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A