

**PENGARUH KEBERAGAMAN PEGAWAI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : Teffu  
Nim : 1800861201269  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2022**

## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa yang disusun oleh :

NAMA : TEFFU

NIM : 1800861201269

PROGRAMSTUDI :MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH KEBERAGAMAN PEGAWAI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA JAMBI

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Universitas Ekonomi Batanghari Jambi

Jambi, Desember 2022

Pembimbing I



Dr. Jonner Simarmata, MM

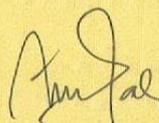
Pembimbing II



Dr. Said Almaududi, SE,MM

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



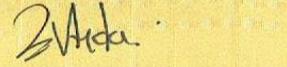
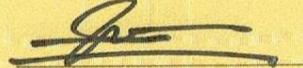
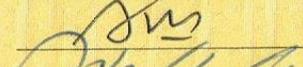
Anisah, SE,MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Penguji Skripsi dan Komprehensif  
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

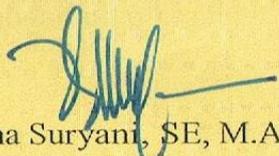
Hari : Kamis  
Tanggal : 1 Desember 2022  
Pukul : 13.00 – 15.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### PANITIA PENGUJI

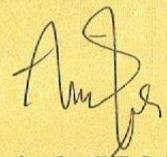
Nama		Tanda Tangan
Sakinah As SE, MM	Ketua	
Dr. Said Almaududi SE, MM	Sekretaris	
Ubaidillah, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Jonner Simarmata, MM	Anggota	

Disahkan Oleh:

**Dekan  
Fakultas Ekonomi**

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak. CA, CMA

**Ketua  
Program studi Manajemen**

  
Anisah, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

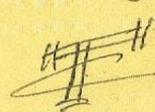
Nama : Teffu  
No. Mahasiswa : 1800861201269  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Jonner simarmata,MM  
2. Dr. Said Almaududi, SE,MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Keberagaman Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.

Jambi, Desember 2022

Yang

  
Teffu  
NIM.1800861201269



## ABSTRAK

**Teffu / 1800861201269 / Fakultas Ekonomi / Manajemen Sumber Daya Manusia / Pengaruh Keberagaman Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi / Dr.Jonner Simarmata,MM. Selaku Pembimbing 1 / Dr.Said Almaududi SE,MM. Sebagai Pembimbing ke-2.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keberagaman pegawai terhadap kepuasan kerja pada dinas perhubungan kota jambi.

Dinas Perhubungan Kota Jambi adalah kebijakan di bidang perhubungan di wilayah kerjanya, kebijakan teknis di bidang perhubungan, pelaksanaan administrasi meliputi izin angkutan angkutan, evaluasi dan laporan yang berkaitan dengan bidang perhubungan.

Dimensi keberagaman meliputi agama dan suku sedangkan kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja.

Hasil SPSS 25 diperoleh Dari tabel Chi-Square Tests terlihat asymp sig sebesar 0,776 karena nilai asymp sig  $0,776 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keberagaman agama dengan tingkat kepuasan hal ini dapat diartikan pula bahwa keberagaman agama seseorang tidak mempunyai kolerasi dengan kepuasan kerja yang diperoleh.

Begitupun dari tabel *Chi-Square Tests* terlihat asymp sig sebesar 0,316 karena nilai asymp sig  $0,316 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keberagaman suku dengan tingkat kepuasan hal ini dapat diartikan pula bahwa keberagaman suku seseorang tidak mempunyai kolerasi dengan tingakat kepuasan kerja yang diperoleh

## ABSTRACT

**Teffu / 1800861201269 / Faculty of Economics / Human Resource Management / The Influence of Employee Diversity on Job Satisfaction at the Jambi City Transportation Service / Dr.Jonner Simarmata,MM. As Advisor 1 / Dr. Said Almaududi SE, MM. As the 2nd Advisor.**

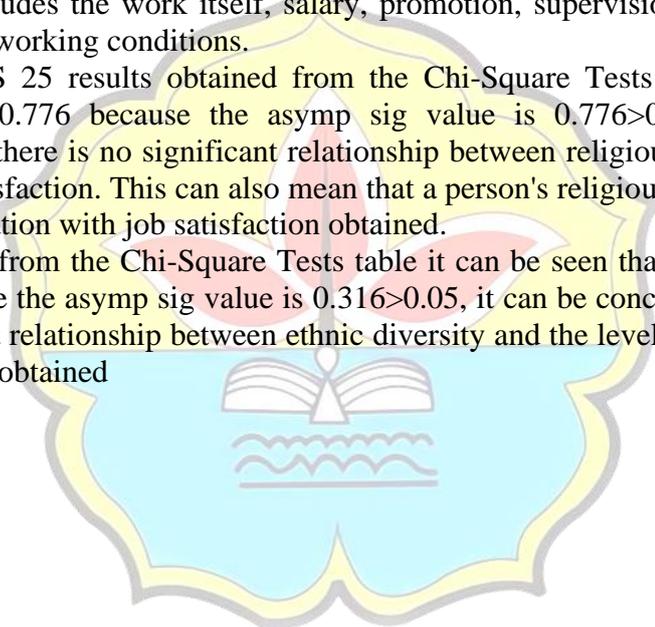
The purpose of this study was to determine and analyze the effect of employee diversity on job satisfaction at the Jambi city transportation service.

The Jambi City transportation office is a policy in the field of transportation within its working area, technical policy in the field of transportation, administrative implementation including transportation transportation permits, evaluations and reports related to the field of transportation.

The dimensions of diversity include religion and ethnicity while job satisfaction includes the work itself, salary, promotion, supervision, supervision, colleagues and working conditions.

The SPSS 25 results obtained from the Chi-Square Tests table show an asymp sig of 0.776 because the asymp sig value is  $0.776 > 0.05$ , it can be concluded that there is no significant relationship between religious diversity and the level of satisfaction. This can also mean that a person's religious diversity does not have correlation with job satisfaction obtained.

Likewise from the Chi-Square Tests table it can be seen that the asymp sig is 0.316 because the asymp sig value is  $0.316 > 0.05$ , it can be concluded that there is no significant relationship between ethnic diversity and the level of satisfaction. job satisfaction obtained



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keberagaman Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.” Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

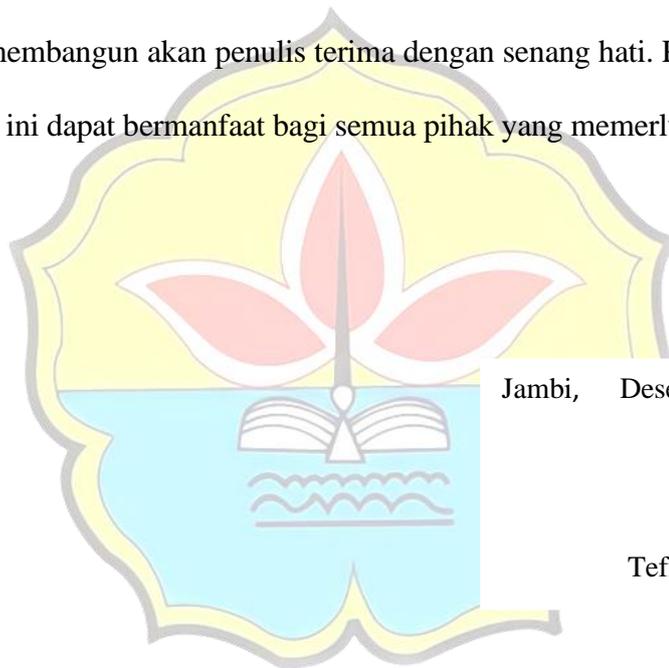
Sebagai ungkapan rasa syukur dengan selesainya skripsi, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada ayahanda Sompek dan ibunda Naharia atas dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti – hentinya untuk penulis. Kemudian terimakasih banyak penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr Herri, SE, M.B.A. Selaku Pj.Rektor Universitas Batanghari Jambi.
  2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.Ak,Ak.,CA,CMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan arahan selamaperkuliahahan.
  3. Ibu Anisah, SE,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas BatanghariJambi.
  4. Bapak Gupron, M.Kom Selaku pembimbing akademik yang memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dari awal masaper kuliahhan.
  5. Bapak Dr. Jonner Simarmata, MM. Selaku pembimbing skripsi I yang dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menyusun skripsi sehingga selesai tepat padawaktunya.
- Bapak Dr Said Almaududi, SE,MM. Selaku pembimbing skripsi II yang

dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi pada waktu yang ditentukan.

6. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karenanya, saran dan kritik yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.



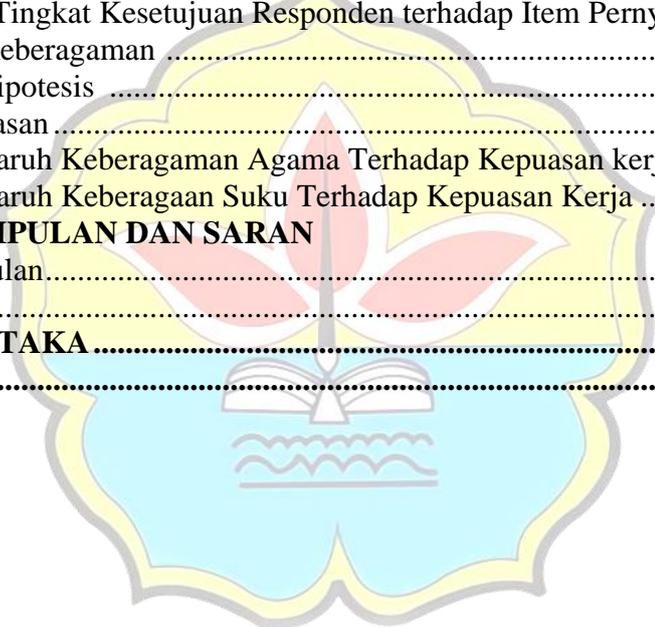
Jambi, Desember 2022

Teffu

## DAFTAR ISI

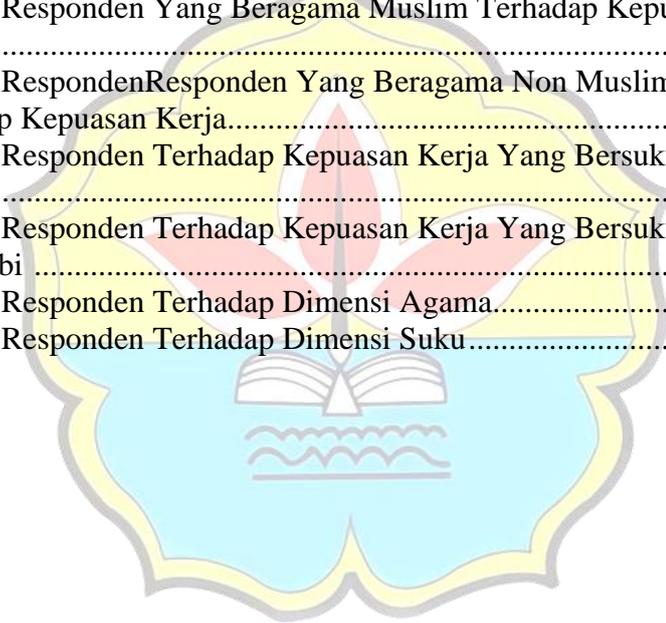
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Rumusan Masalah .....	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Peneliti.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1. Tinjauan Pustaka .....	13
2.1.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1.1. Manajemen .....	13
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.1.3. Konsep Kebergaman Pegawai .....	16
2.1.1.4. Dimensi Keberagaman .....	21
2.1.1.5. Konsep Kepuasan Kerja .....	22
2.1.1.6. Dimensi Kepuasan Kerja.....	29
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	30
2.1.3. Hipotesis Penelitian .....	32
2.2. Metode Penelitian.....	32
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan .....	33
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.....	34
2.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	35
2.2.4. Populasi dan Sampel .....	36
2.2.5. Metode Analisis Data.....	36
2.2.6. Operasional Variabel.....	38
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN</b>	
3.1. Sejarah Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Jambi .....	41
3.2. Visi, Misi, Dan Moto.....	42
3.3. Citra Manusia Perhubungan .....	43
3.4. Sekretariat.....	43
3.5. Struktur Organisasi.....	44

3.6. Tugas dan Fungsi.....	45
3.7. Dasar Hukum.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Karakteristik Responden .....	48
4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	49
4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	49
4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
4.1.2. Analisis Deskriptif .....	50
4.1.2.1 Deskriptif Kepuasan Kerja Secara Umum.....	50
4.1.2.2. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Keberagaman Agama.....	53
4.1.2.3. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Keberagaman Suku...	55
4.1.2.4. Tingkat Kesetujuan Responden terhadap Item Pernyataan keberagaman .....	58
4.1.3 Uji Hipotesis .....	60
4.2. Pembahasan .....	64
4.2.1. Pengaruh Keberagaman Agama Terhadap Kepuasan kerja.....	64
4.2.2. Pengaruh Keberagaman Suku Terhadap Kepuasan Kerja .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Halaman
1.1.	Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi .....	7
1.2.	Keberagaman pegawai dilingkungan Dinas Perhubungan Kota Jambi.....	9
2.1.	Skala Interval .....	37
2.2.	Operasional Variabel .....	39
4.1.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	48
4.2.	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	49
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	50
4.5.	Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Secara Umum ....	50
4.6.	Jawaban Responden Yang Beragama Muslim Terhadap Kepuasan Kerja .....	53
4.7.	Jawaban Responden Responden Yang Beragama Non Muslim Terhadap Kepuasan Kerja.....	55
4.8.	Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Yang Bersuku Jambi .....	56
4.9.	Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Yang Bersuku Non Jambi .....	57
4.10.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Agama.....	58
4.11.	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Suku.....	59



## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Halaman
2.1.	Bagan kerangka pemikiran.....	31
3.1.	Bagan struktur organisasi.....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Halaman
I.	Karakteristik Responden.....	72
II.	Pertanyaan Responden.....	73
III.	Jawaban Responden.....	76
IV.	Output Spss.....	90



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah dan Masurip. 2011:119). Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah keberagaman dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Dalam persaingan yang semakin kompetitif, organisasi harus menyadari pentingnya evaluasi kinerja dan organisasi harus melakukan serangkaian perbaikan sehingga organisasi tersebut mampu bersaing. Selain itu dalam persaingan suatu organisasi juga harus mempunyai kondisi organisasi yang kondusif, sehingga para karyawan yang bekerja di perusahaan dapat berupaya secara maksimal untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi yaitu tempat berkumpul serta bekerjasama agar mencapai tujuan tertentu, semakin banyak sumber daya manusia yang terlibat di sana semakin kompleks pula organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah faktor perusahaan yang memiliki kemampuan berfikir serta mengambil keputusan sekaligus merupakan factor sentral dalam pengembangan organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan juga menjadi penggerak roda perusahaan dalam mencapai tujuan serta sasaran yang diharapkan.

Keberagaman adalah sebuah proses pengakuan perbedaan melalui tindakan (Carnavale & Stone 1994 dalam saxena 2014). Keberagaman tenaga kerja adalah karakteristik demografi yang digunakan sebagai acuan keberagaman tenaga kerja, menurut Ankita Saxena (2014) keberagaman tenaga kerja meliputi umur, kasta serta agama, jenis kelamin, bahasa, jabatan, perbedaan pendapat serta sikap, wilayah geografis.

Aspek Keberagaman kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga karyawan mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Apabila keberagaman kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Menurut Saha and Patra (2008) dalam Saxena (2014) jika organisasi tidak mempekerjakan tenaga kerja yang beragam maka organisasi itu tidak cukup kompetitif serta manajer penjualan dapat membuat tenaga kerja yang beragam yang efektif serta kompeten dengan memberikan mereka pelatihan.

Menurut Jha (2009) dalam Saxena (2014) mengatakan bahwa aset yang paling penting dari setiap organisasi adalah tenaga kerja yang beragam karena tenaga kerja yang beragam baik pada pemecahan masalah karena mereka memberikan ide-ide yang berbeda serta kreatif serta memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Sedarmayanti (2001:21) menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik (pencahayaan, suara, temperatur, musik) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar sesama karyawan serta atasan bawahan). Peran lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kehidupan kerja karyawan karena sifatnya yang tidak berbentuk namun dapat dirasakan secara langsung oleh mereka. Karyawan yang memiliki hubungan sosial yang baik serta berada pada lingkungan dimana mereka mudah untuk berinteraksi serta berkomunikasi akan lebih merasa nyaman untuk melakukan aktivitas sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009:6) Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pegawai atau karyawan dalam organisasi arah dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dibentuknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Adapun masalah dalam pekerjaan ialah persoalan ketidakpuasan kerja pegawai seperti bekerja dengan seandainya, terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja atau bisa juga disebabkan dari keragaman (Suku, Agama, Pendidikan.)

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali dijumpai permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya yang dimiliki suatu organisasi serta ketidaksesuaian beban kerja yang dialami pekerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi berkurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan perusahaan menjadi kurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja. Oleh karena itu dibutuhkan peran dari seorang pemimpin yang harus mempunyai kemampuan untuk mengembangkan pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal dan memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan. Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan.

Sudah merupakan tugas pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dapat memberikan kontribusi dan kinerja maksimal dalam menjalankan semua kegiatan-kegiatan di dalam organisasi sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi.

Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan produktivitas pengelolaan sumber daya manusia. Termasuk pula pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Dalam kaitannya dengan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan, maka produktivitas pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program administrasi dan informasi. Hal ini bahwa keberhasilan pengelolaan program pelayanan secara keseluruhan sangat ditentukan oleh produktivitas pegawai.

Kota Jambi adalah ibu kota Propinsi Jambi dan merupakan salah satu dari 10 daerah kabupaten/kota yang ada dalam Propinsi Jambi. Secara historis, Pemerintah Kota Jambi dibentuk dengan Ketetapan Gubernur Sumatera No.103/1946 sebagai Daerah Otonom Kota Besar di Sumatera, kemudian diperkuat dengan Undang-undang No.9/1956 dan dinyatakan sebagai Daerah Otonom Kota Besar dalam lingkungan Propinsi Sumatera Tengah.

Dengan dibentuknya Propinsi Jambi tanggal 6 Januari 1948, maka sejak itu pula Kota Jambi resmi menjadi Ibukota Propinsi, dengan demikian Kota Jambi sebagai Daerah Tingkat II pernah menjadi bagian dari tiga Propinsi yakni Propinsi Sumatera, Propinsi Sumatera Tengah dan Propinsi Jambi sekarang. Salah satu tuntutan era reformasi yang berkembang saat ini, memberikan kekuasaan bagi pemerintah daerah untuk pelaksanaan otonomi daerah. Perubahan paradigma pemerintahan yang semula sentralistik menjadi desentralistik membutuhkan komitmen birokrat dalam mengelola institusi publik. Dalam pelaksanaannya pejabat publik harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan prinsip Good Governance antara lain mengedepankan prinsip keadilan, akuntabilitas, transparansi dan responabilitas dalam mewujudkan tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Selanjut nya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/18/M.P AN/11/2008 tentang Pedoman Organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian, dan pembentukan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Pada awal tahun 2017 Penggabungan dari Kantor Pengelola Parkir ke Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi, dan menjadi Bidang Pengelola Parkir Dinas Perhubungan Kota Jambi adapun juga dalam pembentukan Unit Pelaksana Teknis terdiri dari UPT Terminal Barang, UPT Terminal Penumpang serta UPT Pengujian Kendaraan Beromotor. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pelayanan publik merupakan kegiatan untuk pemenuhan kebutuhan setiap masyarakat sebagai penerima pelayanan yang dilakukan oleh penyelenggara Negara sesuai dengan Undang-Undang agar mendapatkan sebuah pelayanan publik yang baik. Adapun jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dari tahun 2017 – 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1.**  
**Jumlah Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi**  
**Tahun 2017 – 2021**

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
2017	184	-
2018	209	13,58 %
2019	213	1,91 %
2020	100	(53,05) %
2021	86	(14) %

(Sumber : Dishub Kota Jambi Tahun 2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuatif. Tahun 2017

sebanyak 184 orang, tahun 2018 sebanyak 209 orang bertambah 13,58 % dari tahun sebelumnya, tahun 2019 jumlah pegawai kembali bertambah menjadi 213 orang atau 1,91 %, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 100 orang atau (53,05 %), dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 86 orang atau (14%).

Pada tahun 2020 terjadi penurunan pegawai yang signifikan dikarenakan ada beberapa pegawai yang di pindah tugaskan dalam bekerja dan faktor lainnya ialah banyaknya anggota yang sudah masuk masa pensiun jabatannya, karena faktor-faktor tersebut pada tahun 2020 terjadilah penurunan pegawai yang signifikan.

Dalam instansi sebagaimana organisasi – organisasi lainnya, yang keberhasilannya ditentukan oleh kualitas SDM nya terutama pegawai yang dimiliki instansi tersebut, kualitas pegawai ini tentunya juga diduga berkaitan dengan Keberagaman kerja berarti bahwa organisasi menjadi semakin heterogen dalam hal gender, usia, ras, etnik, serta orientasi seksual. Orang-orang berbeda dalam tidak hanya jenis kelamin, budaya, ras, sosial serta karakteristik psikologis tetapi juga dalam perspektif serta prasangka mereka.

Menurut Saha and Patra (2008) dalam Saxena (2014) jika organisasi tidak mempekerjakan tenaga kerja yang beragam maka organisasi itu tidak cukup kompetitif serta manajer penjualan dapat membuat tenaga kerja yang beragam yang efektif serta kompeten dengan memberikan mereka pelatihan. Menurut Jha (2009) dalam Saxena (2014) mengatakan bahwa aset yang paling penting dari setiap organisasi adalah tenaga kerja yang beragam karena tenaga kerja yang

beragam baik pada pemecahan masalah karena mereka memberikan ide-ide yang berbeda serta kreatif serta memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi Adapun keragaman kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tahun dalam Suku dan Agama 2017 - 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Keragaman Pegawai Dilingkungan Dinas Perhubungan Kota Jambi**  
**Tahun 2017 – 2021**

Jenis keragaman			
Agama	Jumlah	Suku	Jumlah
1. Islam	72	jambi	21
2. Kristen	8	jawa	19
3. Khatolik	6	batak	15
4. Hindu	-	palembang	15
5. budha	-	padang	9
6. konghucu	-	Bugis	7
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>

(Sumber : Dishub Kota Jambi Tahun 2022 )

Dari tabel diatas, maka dapat ditegaskan bahwa, dengan adanya keragaman pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi, dari segi agama islam 72 orang, kristen 8 orang dan khatolik 6 orang, sementara hindu, budha dan konghucu tidak ada.

Tujuan Dinas Pehubunganakan sulit dicapai jika sumber daya manusia dalam hal ini pegawai tidak bekerja secara efektif dan sesuai dengan sasaran. Keragaman di dalam organisasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Menurut Williams dan O'Reilly (2012:98), ada 2 sudut pandang utama dalam melihat keragaman, yaitu *social categorization perspective* dan *information/decission-making perspective*. Sudut pandang kategorisasi sosial

melihat keragaman yang ada di unit menunjukkan adanya kelompok-kelompok di dalamnya, yang perlu dilihat bukan sebagai kelompok terpisah namun sebagai satu kesatuan di dalam unit itu sendiri sehingga mampu bekerja bersama-sama dan terciptalah hasil yang memuaskan target yang direncanakan. dengan begitu akan terwujudnya suatu kepuasan kerja

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang pengaruh keberagama dan kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul“ **Pengaruh Keberagaman pegawai Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi** ”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Keragaman pegawai dilingkungan Dinas Perhubungan kota Jambi belum efektif
2. Keragaman pegawai pada Dinas Perhubungan harus di perhatikan agar mampu berkomunikasi di lingkungan yang beragam
3. Kepuasan pegawai Dinas Perhubungan kurang diperhatikan
4. Jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi mengalami fluktuatif

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Keragaman Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?
3. Apakah Keberagaman agama Berkorelasi Dengan Kepuasan Kerja?
4. Apakah Keberagaman Suku Berkorelasi Dengan Kepuasan Kerja?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

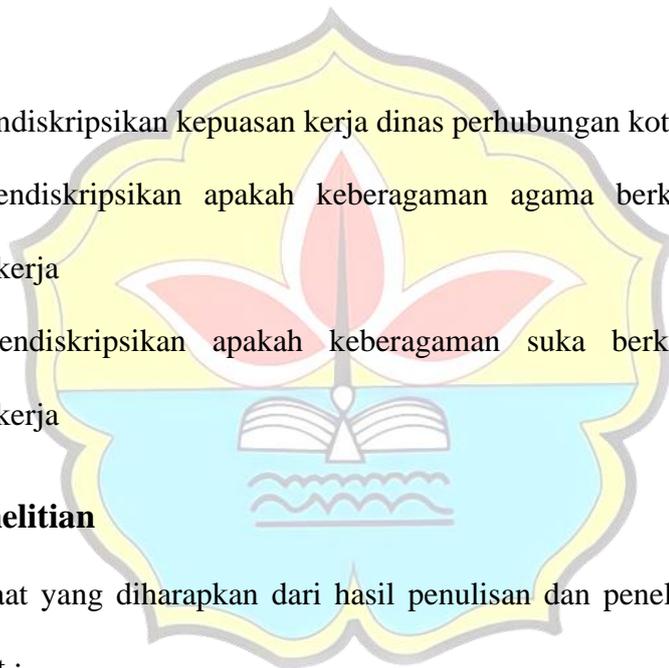
Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan keberagaman pegawai pada dinas perhubungan kota jambi
2. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja dinas perhubungan kota jambi
3. Untuk mendeskripsikan apakah keberagaman agama berkorelasi dengan kepuasan kerja
4. Untuk mendeskripsikan apakah keberagaman suku berkorelasi dengan kepuasan kerja

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti untuk menambah wawasan keilmuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan bagi Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai



3. Secara teoritis hasil penelitian ini menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah kepuasan kerja



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METEDOLOGI PENELITIAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 landasan teori

###### 2.1.1.1 Manajemen

Menurut Terry (2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen (Chorafas, 2006; Ferdinand, 2003; Man, 2004; Pirson & Lawrence, 2010; Rocke, 1967; Wiley, 1997; Zhang, 2018) adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Gordon (1976) dalam Bafadal (2004:39) Menyatakan bahwa manajemen merupakan metode yang digunakan administrator untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

MenurutDaft (2002:8) Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi.

Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Menurut Hasibuan (2010:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Fuad (2003:92) mengatakan Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien

#### **2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Amsrtrong (1990:1) Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4) Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Fustino Cardos Gomes (2002:3) Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur

manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Hasibuan (2010:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Mangkunegara (2010:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola manusia sebagai faktor produktif yang dapat memberikan suatu peningkatan terhadap efektivitas SDM itu sendiri dalam suatu organisasi yang bertujuan memberikan satuan kerja yang efektif.

Menurut Hasibuan (2010:15) fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resoirces Planning*)
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

### **2.1.1.3. Konsep Keberagaman pegawai**

Keragaman pegawai merupakan gabungan tentang bukan hanya perbedaan, juga tentang persamaan item-item dari berbagai karakteristik (seperti: etnis, jenis kelamin, suku, dan lainnya). Tingkatan Keragaman (Robbins & Judge, 2015):.

Orang-orang berbeda dalam tidak hanya jenis kelamin, budaya, ras, sosial serta karakteristik psikologis tetapi juga dalam perspektif serta prasangka mereka. Menurut Luthan (2005:74) terdapat sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap Keberagaman tenaga kerja seperti usia, jenis Kelamin, Kesukuan/ etnis, Agama, Pendidikan, Bahasa, kondisi, orang dengan cacat fisik.

Diversity - inclusion (D - I) atau disebut juga sebagai Keragaman dan Inklusi, akhir-akhir ini semakin sering bergema di dunia profesional baik diluar negeri maupun di Indonesia. Bila melihat sejarah Indonesia, kita mengenalnya dengan istilah “Bhineka Tunggal Ika”, dimana keragaman dilihat sebagai suatu kekuatan untuk mencapai tujuan bersama (Mu'min, 2016:67).

Diversity in Organization adalah keragaman/perbedaan di dalam suatu organisasi dan ini biasanya meliputi perbedaan dalam hal usia, agama, ras, fisik,

dan gender. Keragaman dalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting saat ini. Dengan keragaman maka setiap organisasi dapat memperoleh berbagai pandangan, kemampuan, dan berbagai hal untuk mengatasi permasalahan organisasi atau perusahaan (Amtrong, 2014:71).

Dengan adanya keberagaman maka kita akan memiliki tenaga kerja dengan beragam latar belakang dan berbagai pengalaman, yang akan menguntungkan dalam situasi problem solving yang membutuhkan kreativitas dan pemikiran yang tidak biasa. Beberapa penelitian lain yang telah dilakukan oleh Boston Consulting Group (2018:55), telah menunjukkan bahwa Diversity merupakan keberagaman berkorelasi positif dengan produktivitas yang tentu berkorelasi dengan revenue suatu perusahaan.

Begitu juga dengan semangat D&I, adanya perbedaan adalah lebih kepada persepsi kita kepada suatu hal yang mungkin belum tentu benar. Seperti misalnya, perempuan biasanya lebih teliti dibanding laki-laki, seorang pemimpin lebih baik bila seorang laki-laki, orang yang berasal dari suku tertentu biasanya lebih malas dari yang lain, dan seterusnya. Pada kenyataannya bila kita terlalu terpaku pada “perbedaan” tersebut maka kita akan terpaku pula pada stereotipe tertentu. Disadari atau tidak, kita membutuhkan adanya keragaman untuk melahirkan kreativitas, produktivitas, dan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan.

Tidak jarang, dalam keseharian kerja kita menemui betapa terkadang pemikiran kita dibatasi oleh stereotipe yang muncul dan menjadi hal yang lumrah atau bahkan karena kita ciptakan sendiri. Seperti misalnya dalam situasi meeting yang seringkali muncul adanya perbedaan pendapat. Terkadang muncul pemikiran

atau prasangka yang lebih dahulu muncul, yang membuat kita langsung berbeda pendapat dan sulit menerima pemikiran orang lain, hanya karena dia orang yang berasal dari latar belakang yang berbeda dengan kita, atau dari posisi pekerjaan yang berbeda, atau bahkan seseorang yang bukan “kawan” kita. Walaupun secara ide yang disampaikan mengandung kebenaran, tapi kita sulit menerimanya karena beberapa hal yang muncul tadi.

Dapat dibayangkan bahwa bila hal ini sering terjadi, maka akan sulit bagi sebuah tim untuk dapat mencapai suatu kesepakatan, untuk berkomunikasi dan untuk dapat bekerja sama. Bila hal ini berlangsung terus menerus, maka suatu perusahaan akan kehilangan keharmonisannya, menjadi toxic, dan dalam jangka waktu tertentu akan kehilangan efektivitasnya sebagai sebuah perusahaan. Tingkat turnover karyawan akan menjadi tinggi, perusahaan akan semakin banyak kehilangan talent-nya. Dapat kita bayangkan efeknya terhadap revenue untuk perusahaan tersebut

Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan, diversity atau keberagaman adalah suatu kondisi yang berbeda di dalam sebuah lingkungan. Dari situ ada beberapa hal yang menyebabkan keberagaman menjadi penting di dalam sebuah lingkungan organisasi, atau perusahaan. Hal- hal tersebut adalah :

#### 1) Menghadirkan bakat, keterampilan & pengalaman

Manfaat yang pertama dari keanekaragaman budaya yang ada di dalam suatu perusahaan adalah dapat menghadirkan bakat, keterampilan serta pengalaman.

Adanya pribadi yang berbeda sama lain dapat menunjukkan skill yang berbeda

satu sama lain. Dengan hal ini, tentu saja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan kinerja dari seluruh anggota perusahaan atau organisasi.

## 2) Menciptakan inovasi

Manfaat kedua yang didapatkan dari adanya keberagaman di dalam sebuah perusahaan, adalah karena dapat menciptakan inovasi atau ide-ide baru. Dengan adanya orang yang mempunyai latar belakang, pola kerja, serta pengalaman yang berbeda dapat mendorong terciptanya berbagai macam ide dan inovasi. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai memiliki ide baru yang dapat diterima oleh mayoritas pegawai, dan ada orang lain yang memiliki pengalaman serta pendapat yang dibutuhkan guna mewujudkan ide tersebut. Ini merupakan salah satu bukti jika kemampuan yang berbeda dapat digunakan untuk memaksimalkan ide tersebut.

## 3) Keterampilan berbahasa asing

Keterbatasan bahasa dan perbedaan budaya terkadang menjadi rintangan di dalam mengembangkan suatu usaha, apalagi jika berada di dalam skala internasional. Namun, dengan memiliki pegawai yang memiliki kemampuan berbahasa asing dengan baik, dapat membantu bisnis dan perusahaan untuk terus berkembang.

## 4) Menumbuhkan bakat karyawan

Manfaat berikutnya dari adanya diversity di dalam suatu perusahaan adalah dapat menumbuhkan dan memunculkan bakat dari para karyawannya. Jika suatu perusahaan yang menghargai adanya keberagaman, pasti akan menarik lebih banyak minat orang lain untuk melamar dan masuk menjadi

bagian dari perusahaan tersebut. Alasannya, sebuah perusahaan atau organisasi yang menghargai keberagaman pasti dipandang sebagai perusahaan yang progresif dan akan menarik bagi seluruh lapisan masyarakat.

#### 5) Meningkatkan kinerja kerja

Manfaat terakhir adalah dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Secara tidak langsung, perusahaan yang menghargai adanya diversity atau keberagaman akan menjadikan karyawannya merasa diterima oleh lingkungan kerja. Hal ini akan menjadi dorongan atau alasan untuk para pegawai dan karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Habnum, 2019:56).

Lima cara penerapan manajemen diversity sesuai dengan pernyataan Bangun (2012) bahwa salah satu cara mengelola keragaman yakni dengan memberikan kepercayaan penuh kepada anggota minoritas dalam berkreasi dan mengembangkan kegiatan-kegiatan organisasi. Di dalam menerapkan manajemen keberagaman, ada beberapa langkah yang dapat digunakan oleh perusahaan. Yaitu dengan :

- 1) Menyediakan prasarana dan sarana serta fasilitas olahraga untuk karyawan, kegiatan yang mendukung hobi karyawan seperti musik.
- 2) Mengadakan kegiatan keagamaan yaitu kesempatan untuk merayakan hari raya keagamaan yang langsung difasilitasi perusahaan.
- 3) Memberikan cuti bagi seluruh karyawan dengan aturan yang disesuaikan berdasarkan kebijakan perusahaan.

- 4) Perusahaan menempatkan aspek kesejahteraan karyawan dalam posisi yang tinggi dengan memberikan fasilitas kesehatan bagi karyawan dan keluarga serta program pasca kerja yang dapat memberikan ketenangan di masa yang akan datang.
- 5) Perusahaan juga memberikan wadah bagi karyawan untuk dapat menyuarakan aspirasi atau ide yang dimilikinya bagi perusahaan melalui serikat karyawan Petrokimia Gresik (Mu'min, (2016:120).

Melalui cara tersebut, para karyawan merasa bahwa perusahaan adalah bagian dari hidupnya, sehingga mencurahkan segala kemampuan dan keterampilan untuk perusahaan. Selain itu, diversity pada akhirnya akan membuat moral kerja lebih baik karena semua karyawan peka terhadap kebutuhan akan perbedaan nilai, meningkatkan kepercayaan diri, dan meningkatkan kerjasama antar individu dalam organisasi.

#### **2.1.1.4. Dimensi Keberagaman**

Menurut Luthan (2005:74) terdapat sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap Keberagaman berikut dimensi keberagaman tenaga kerja seperti usia, jenis Kelamin, Kesukuan/ etnis, Agama, Pendidikan, penulis hanya mengambil 2 dimensi yang akan diubungkan ke tingkat kepuasan kerja sebagai berikut.

- 1) Kesukuan/ etnis
- 2) Agama

#### **2.1.1.5. Konsep Kepuasan kerja**

Menurut Robbins (1996:179) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan mengharuskan adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan, standar kinerja, peraturan dan kebijakan organisasi, kondisi kerja dan lain-lain. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang ia jalani atau lakukan, Sedangkan apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Menurut Stephen P. Robbins (1996:26) Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini atas apa yang seharusnya mereka dapatkan.

Menurut Luthans (2006:243) Kepuasan kerja yakni merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting.

Menurut Sutrisno (2012:73) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Lita Wulantika (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan

perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa :

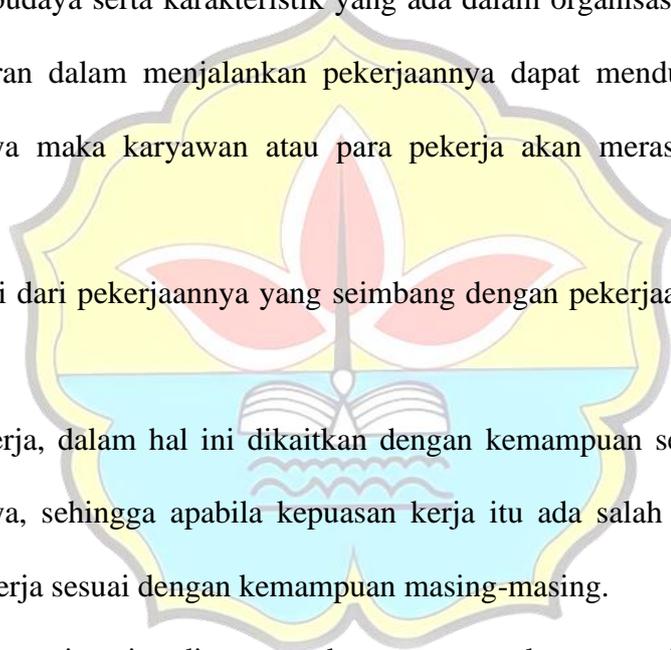
1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
2. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak berarti karyawan tidak puas.
3. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan / keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Berikut Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah :

1. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
3. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
4. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
5. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
6. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja



mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

Sedangkan dalam pandangan Islam kepuasan kerja itu terjadi apabila suatu pekerjaan yang dilakukan dapat membantu orang lain dalam meringankan pekerjaannya, karena “sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain”. Berikut ini adalah Aspek-Aspek Kepuasan Kerja :

1. Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerja, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih

diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa kepuasan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

### 3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

### 4. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### 5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini mempunyai kejadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka. Berikut adalah Korelasi Kepuasan Kerja:

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreiter dan Knicki (2001:226) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatnya kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

#### 1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan / supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan / manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

#### 2. Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan / manajer perlu di dorong memperkuat

lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

4. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan / manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

7. Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

## 8. Prestasi kerja / kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

### 2.1.1.6. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006:24) mengemukakan bahwa dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti di uraikan berikut :

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

#### 2. Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

#### 3. Promosi Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

#### 4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

#### 5. Rekan Kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

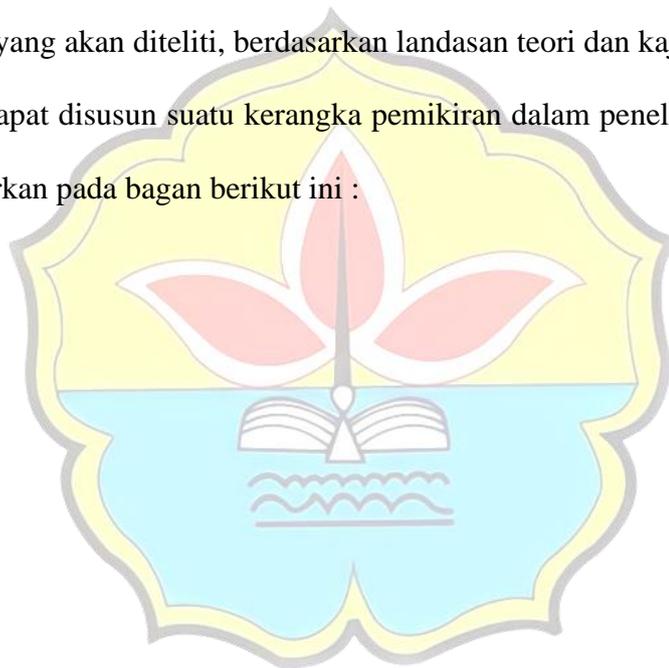
#### 6. Kondisi kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

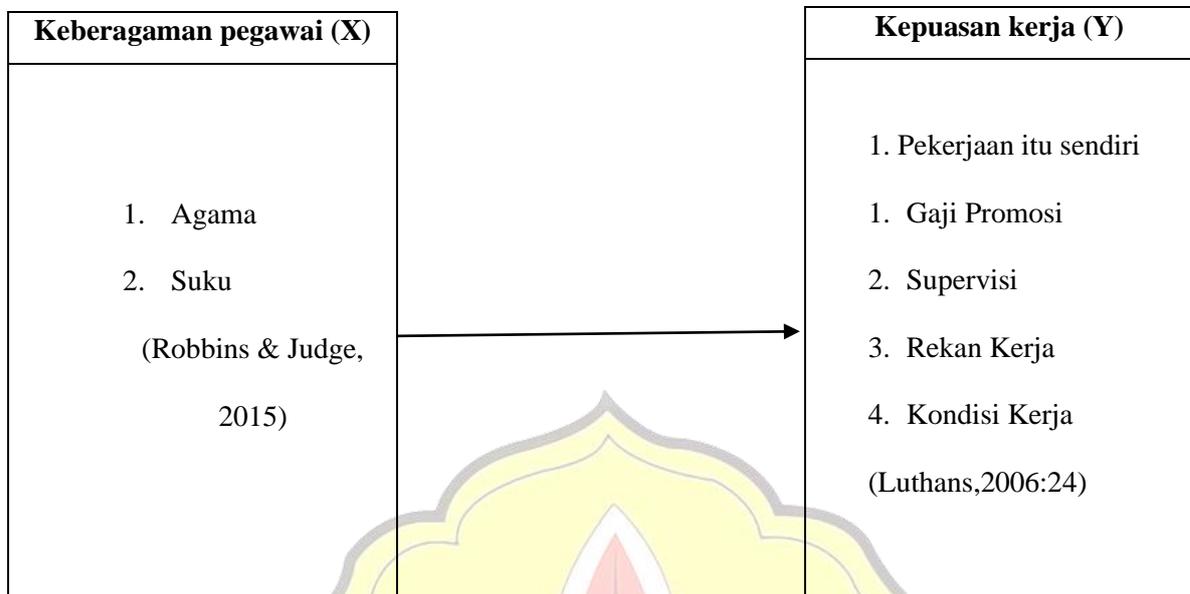
### **2.1.2. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting, kerangka pemikiran yang baik yang akan menjelaskan secara teoritis antar variabel yang akan diteliti, berdasarkan landasan teori dan kajian empirik.

Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang digambarkan pada bagan berikut ini :



**Gambar 1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**



Dari bagan diatas terdapat dimensi variabel keberagaman pegawai dan variabel kepuasan kerja, keberagaman pegawai menurut (Robbins & Judge 2015) Keragaman pegawai merupakan gabungan tentang bukan hanyaperbedaan, juga tentang persamaan item-item dari berbagaikarakterisasi (seperti: Agama, jenis kelamin, suku, danlainnya). Luthans (2006:24) mengemukakan bahwa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, Pekerjaan itu, sendiri, Gaji, Promosi, Supervisi, Rekan Kerja, Kondisi kerja.

keberagaman pegawai berhubungan dengan kepuasan kerja, keberagaman pegawai dilihatdariagama mempengaruhikepuasan kerja dilihat dari pekerjaan itu sendiri, agama mempengaruhi gaji dan promosi, agama mempengaruhi supervisi, agama mempengaruhi rekan keja, agama mempengaruhi kondisi kerja.

Keberagama pegawai dilihat dari suku mempengaruhi kepuasan kerja dilihat dari

pekerjaan itu sendiri, suku mempengaruhi gaji dan promosi, suku mempengaruhi supervisi, suku mempengaruhi rekan kerja, suku mempengaruhi kondisi kerja dapat disimpulkan bahwa keberagaman pegawai mempengaruhi kepuasan kerja yang artinya saling berhubungan antara keberagaman pegawai dengan kepuasan kerja.

### **2.1.3. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu asumsi terhadap suatu perumusan masalah dari penerlitan (Algifari, 2003:61).

Menurut Nanang Martono (2010:57) Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman.

Sedangkan menurut Bruce W. Tuckman (1972:75) Hipotesis Bisa didefinisikan sebagai ekspektasi tentang berdasarkan generalisasi dari hubungan yang diasumsikan antara variabel. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Agama berkolerasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
2. Diduga Suku berkolerasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

## **2.2. Metode Penelitian**

Menurut Sangadji (2010:4) Metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah

mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji. Pengetahuan dikatakan rasional jika disusun menggunakan pikiran dan pertimbangan yang logis dan masuk akal. Pengetahuan yang disusun dengan logika tertentu sering disebut pengetahuan yang menggunakan penalaran.

### **2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan**

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data diperoleh secara deskriptif kuantitatif dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

Menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

*Chi-square* disebut juga dengan Kai Kuadrat. Uji *Chi-square* adalah salah satu jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal (Sutrisno, 2000). Apabila dari 2 variabel, ada 1 variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji *Chi-square* dengan merujuk bahwa harus digunakan uji pada derajat yang terendah. Uji *Chi-square*

merupakan uji non parametris yang paling banyak digunakan. Namun perlu diketahui syarat-syarat uji ini adalah frekuensi responden atau sampel yang digunakan besar, sebab ada beberapa syarat di mana uji *Chi-square* dapat digunakan yaitu:

1. tidak ada sel dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *Actual Count* ( $F_0$ ) sebesar 0 (Nol);
2. apabila bentuk tabel kontingensi 2 X 2, maka tidak boleh ada 1 sel saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* (“ $F_h$ ”) kurang dari 5;
3. apabila bentuk tabel lebih dari 2 x 2, misal 2 x 3, maka jumlah sel dengan frekuensi harapan yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20%.

### 2.2.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut Nariawati (2008:98) Data Primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer diperoleh langsung dari responden yakni pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Jambi. Data ini merupakan hasil wawancara dan instrument kuisioner.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2011:76) Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang

telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari bagian personalia Dinas Perhubungan Kota Jambi.

### 2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:324) Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Istijanto, 2009:34) :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal, dan sebagainya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam metode data primer, penulis turun ke lapangan, dengan harapan memperoleh data yang benar-benar objektif.

3. Survey (kuisisioner)

Survey adalah pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

#### 2.2.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi tahun 2021 yang berjumlah 86 orang dan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

#### 2.2.5 Metode Analisis Data

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1) Analisis Deskriptif

Menurut Umar (2014:23) analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum Dinas Perhubungan Kota Jambi. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat tidak baik , kurang baik, sedang, baik, sangat baik. Seperti yang dikemukakan oleh Husen (2013:225)

bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Data dan informasi yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi tentang pengaruh keberagaman pegawai terhadap kepuasan kerja digunakan Likert dengan 4 pilihan, yaitu :

Cara kategorisasi kepuasan

1. Tentukan jumlah kategori (k) → 4

Sangat Puas  
Cukup Puas  
Kurang Puas  
Tidak Puas

2. Tingkat kepuasan maximal (TKMax)

$$\frac{K}{K} \times 100\% \\ \frac{4}{4} \times 100 = 100\%$$

3. TK Minimum (TKMin)

$$\frac{1}{k} \times 100\% = \frac{1}{4} \times 100 = 25$$

4. Rentang (R) = TKMax - TKMin  
= 100 - 25 = 75

5. Interval =  $\frac{R}{K} = \frac{75}{4} = 18,75$   
(i) = (19)

6. Kategori

**Tabel 2.1**  
**Skala interval**

No	Kategori	Rentang
4	Sangat puas	82-100
3	Cukup puas	63-81
2	Kurang puas	44-62
1	Tidak puas	25-43

## 2) Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013:8) Analisis Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk memverifikasi hipotesis yang diambil digunakan uji chis square dengan menggunakan aplikasi spss, sedangkan kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Ho ditolak atau Ha diterima apabila  $p.value > \alpha$  (0,05) yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara keberagaman dengan kepuasan kerja
- b. Ho diterima atau Ha ditolak apabila  $p.value < \alpha$  yang artinya tidak ada korelasi antar keberagaman dengan kepuasan kerja

### 2.2.6. Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar, 2014:168).

Operasional Variabel yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

N0	Variabel	Defenisi operasional	Dimensi	Indicator	Skala
1	Keberagaman pegawai (X)	<p>Keragaman pegawai adalah Orang-orang berbeda dalam tidak hanya jenis kelamin, budaya, ras, sosial serta karakteristik psikologis tetapi juga dalam perspektif serta prasangka mereka. Menurut Luthan (2005:74) terdapat sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap Keberagaman tenaga kerja seperti usia, jenis Kelamin, Kesukuan/ etnis, Agama, Pendidikan, Bahasa, kondisi, orang dengan cacat fisik.</p>	1. Keberagaman agama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaatan beribadah</li> <li>2. Kepercayaan terhadap agama</li> <li>3. Persepsi pekerjaan sebagai ibadah</li> <li>4. Persepsi tentang gaji Kewajiban yang diterima atas dasar telah bekerja di suatu instansi</li> </ol>	Ordinal
			2. Keberagaman suku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman terhadap nilai-nilai dalam suku</li> <li>2. Mematuhi nilai-nilai suku dalam kehidupan sehari-hari</li> <li>3. Mematuhi nilai-nilai suku dalam pekerjaan sehari hari</li> </ol>	
2	Kepuasan kerja (Y)	<p>Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.</p> <p>(Luthans, 2006:24)</p>	1. pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membanggakan</li> <li>2. Menyenangkan</li> <li>3. Membahagiakan</li> </ol>	Ordinal
			2. Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari</li> <li>2. Sesuai dengan pengorbanan</li> <li>3. Sesuai dengan tingkat pendidikan</li> </ol>	
			3. Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transparan</li> <li>2. Adil</li> <li>3. Demokratis</li> </ol>	
			4. Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objektif</li> <li>2. Menggunakan instrumen yang terpercaya dan sah</li> <li>3. Sistematis dan</li> </ol>	

N0	Variabel	Defenisi operasional	Dimensi	Indicator	Skala
				terpercaya	
			5. Rekan kerja	1. Menyenangkan 2. Koomperatif 3. Soppotip	
			6. kondisi kerja	1. Kondusif 2. menyenangkan 3. nyaman	



## BAB III

### GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

#### 3.1. Sejarah Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Jambi

Sebenarnya aspek perhubungan meliputi darat, laut, dan udara, namun sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 dan berdasarkan kondisi riil Kota Jambi saat ini maka pemerintah Kota Jambi mengelola dua matra yaitu unsur jalan dan sungai yang merupakan gabungan dari dua struktur organisasi yaitu Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) dengan kantor Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau (LLASD). Kemudian pada tahun 2001 Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) dengan kantor Lalu Lintas dan Angkutan Sungai dan Danau bergabung menjadi satu instansi yang saat ini dikenal namanya dengan Dinas Perhubungan Kota Jambi. Penggabungan dua instansi tersebut berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi No. 3 tahun 2001 tentang pembentukan Dinas-Dinas Perhubungan Kota Jambi yang merupakan realisasi dan pelaksanaan Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintah dan Pemerintah Provinsi sebagai daerah otonom.

Kedudukan Dinas Perhubungan di dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah adalah unsur-unsur pelaksana dalam bidang Perhubungan Darat dan Sungai yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui sekretaris daerah. Dinas Perhubungan Kota Jambi merupakan Dinas Daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang perhubungan. Untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di

bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan. Berdasarkan pasal 41 peraturan daerah tentang lembaga Dinas Perhubungan mulai berlaku sesuai dengan tugas dan fungsinya pada tanggal 8 september 2008 ditetapkan oleh Wakil Kota Jambi yaitu Arifien Manap dan Sekretaris daerah Kota Jambi yaitu Husin Kasim. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan perundangan peraturan daerah ini dengan menetapkannya dalam lembaran daerah Kota Jambi.

### **3.2. Visi, Misi, dan Moto**

#### **a. Visi**

Visi Dinas Perhubungan Kota Jambi Menjadikan sistem transportasi yang handal dan terjangkau oleh masyarakat

#### **b. Misi**

1. Meningkatkan pelayanan jasa transportasi melalui peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia
2. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup melalui peningkatan sarana dan prasarana transportasi yang berorientasi terbentuknya ramah lingkungan
3. Menciptakan faktor penunjang mobilitas masyarakat melalui peningkatan pelayanan transportasi dalam mencapai pusat-pusat kegiatan dan pelayanan perkotaan secara aman dan nyaman
4. Meningkatkan produktifitas ekonomi masyarakat melalui penyediaan jasa dan prasarana transportasi secara terpadu, lancar dan efisien
5. Meningkatkan sumber pendapatan asli daerah dalam rangka memenuhi kebutuhan penyediaan dana pembangunan prasarana transportasi darat dan sungai

**c. Moto**

1. Mendengar (menerima keluhan dan saran dari masyarakat)
2. Melihat (turun kelapangan / crosceck)
3. Berbuat (action cepat tanggap)

**3.3. Citra Manusia Perhubungan**

- 1) Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Tanggap terhadap kebutuhan masyarakat akan pelayanan jasa yang tertib, teratur, tepat waktu, bersih dan nyaman
- 3) Tangguh menghadapi tantangan
- 4) Terampil dan berperilaku ramah, sopan, gesit serta lugas
- 5) Tanggung jawab terhadap keselamatan dan jasa perhubungan

**3.4. Sekretariat**

Alamat Kantor dan UPTD Dinas Perhubungan Kota Jambi :

- Kantor

Jln. Lingkar Selatan Kenali Asam Bawah Terminal Truck PALL. X

- UPTD Angkutan Barang

Jln. Lingkar Selatan PALL.X

- UPTD Angkutan Penumpang

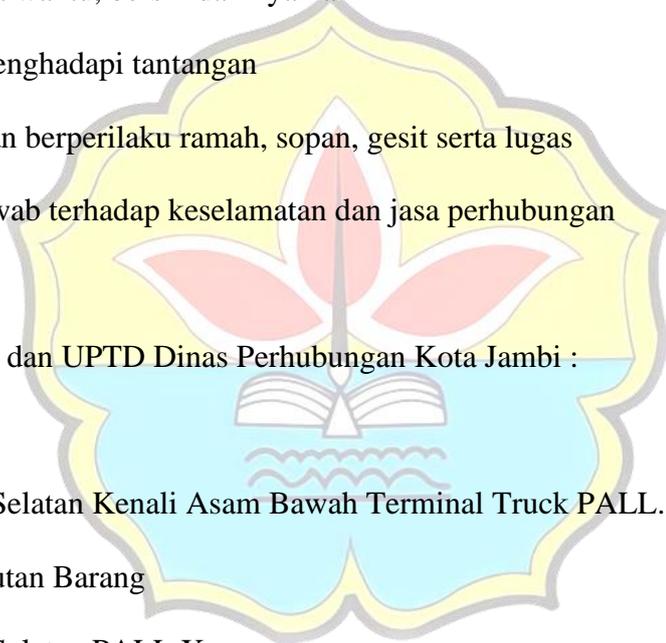
Jln. Sersan Zuraidi Kec. Pasar Jambi

- UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor

Jln. Lingkar Selatan Talang Gulo Kec. Kota Baru

- Jumlah Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi :

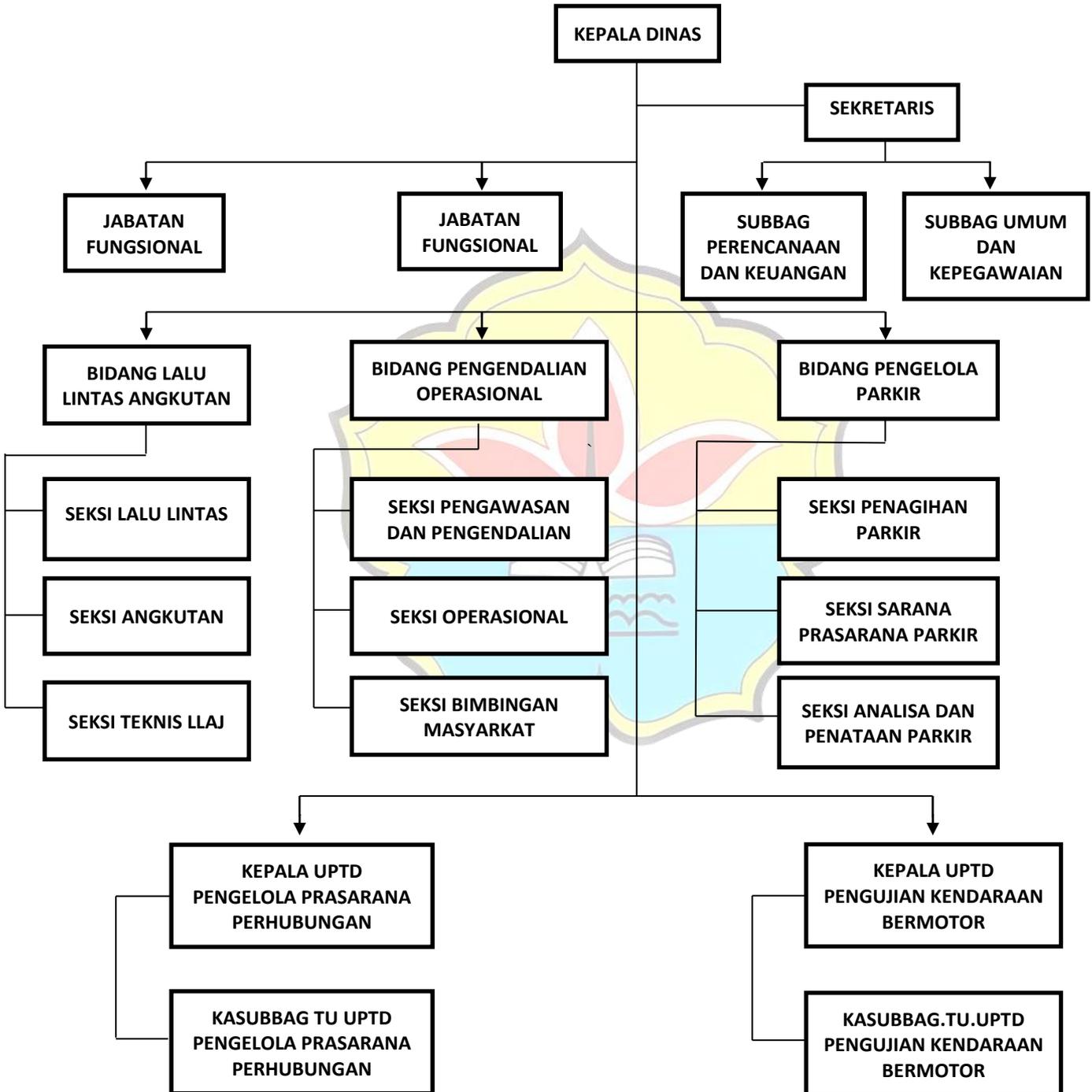
ASN : 86 orang, TTK : 203 orang



### 3.5. Struktur Organisasi

Gambar 2

Bagan Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi



### 3.6. Tugas dan Fungsi

- Bidang LLA (Lalu Lintas)

Tugas dan fungsi :

1. Penataan dan penetapan rencana umum jaringan transportasi jalan kota
2. Penyusunan dan penetapan kelas jalan pada jaringan jalan kota
3. Penyelenggaraan Analisa dampak lalu lintas
4. Penataan dan pengendalian perparkiran jaringan dan ruas-ruas jalan
5. Penyelenggaraan manajemen dan rekayasa lalu lintas jalan

- Bidang Pengelola Parkir

Tugas dan fungsi :

1. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelola parkir
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di daerah di bidang pengelolaan parkir
3. Pembinaan dan pengembangan di bidang pengelola parkir
4. Penertiban dan pengamanan di bidang pengelola parkir
5. Pengkoordinasian hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta untuk kepentingan pelaksanaan tugas di bidang pengelola parkir

- Bidang Pengendalian Operasional

Tugas dan fungsi :

1. Penyusunan program kerja di bidang pengendalian operasional
2. Pengawasan dan pengendalian kelancaran lalu lintas dan angkutan jalan
3. Perencanaan dan evaluasi perilaku masyarakat mentaati aturan sektor perhubungan

4. Penyusunan dan pelaksanaan penindakan penegakan hukum sektor perhubungan
5. Pengawasan, pengendalian, penertiban, dan penindakan hukum sesuai aturan larangan parkir di jalan

- UPTD Pengujian Barang

Tugas dan fungsi :

1. Pelaksanaan penyusunan program kegiatan pengolahan pengujian kendaraan bermotor
2. Penyelenggaraan kegiatan pengelolaan pengujian kendaraan bermotor
3. Pelaksanaan pemungutan retribusi pengujian kendaraan bermotor
4. Pelaksanaan pemeliharaan peralatan pengujian
5. Pelaksanaan ketatausahaan UPTD

- UPTD Terminal Angkutan Barang

A. Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang

Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang merupakan Kepala di UPTD Terminal Angkutan Barang yang bertanggung jawab terhadap kelancaran tata usaha di UPTD Terminal Angkutan Barang, saat ini Kepala UPTD secara otomatis di jabat oleh Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang, berikut tugas pokoknya ialah :

1. Menyusun rencana kerja UPTD Terminal Angkutan Barang
2. Melaksanakan pembinaan administrasi UPTD Terminal Angkutan Barang
3. Melaksanakan pelayanan terminal angkutan barang

4. Melaksanakan pemeriksaan dan penyidikan terhadap surat-surat kendaraan yang menyalahi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
5. Melaksanakan pemungutan retribusi terminal angkutan barang dan sewa

#### B. Kasubag TU

Kasubag TU UPTD Terminal Angkutan Barang yang bertanggung jawab terhadap kelancaran tata usaha teknis pelaksanaan di UPTD Terminal Angkutan Barang, berikut tugas pokoknya ialah :

1. Menyusun rencana kerja sub bagian tata usaha UPTD
2. Melaksanakan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, perlengkapan, dan hubungan masyarakat
3. Melaksanakan tertib administrasi operasional terminal barang
4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi operasional terminal penumpang
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

### 3.7. Dasar Hukum

1. Peraturan Menteri Perhubungan RI No. PM 133 THN 2015 Tentang Pengujian Berkala Kendaraan Motor
2. Keputusan Menteri Perhubungan No. 71 THN 1993 Tentang Pengujian Berkala Bermotor
3. Undang-Undang No.22 THN 2009 Tentang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan
4. Undang-Undang No.12 THN 2008 Tentang Pemerintahan Daerah
5. Peraturan Pemerintah No.55 THN 2012 Tentang Kendaraan

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ialah proses pengaturan dan pengelompokan baik tentang informasi suatu kegiatan berdasarkan fakta melalui usaha penelitian dalam mengelolah dan menganalisa objek atau topic penelitian secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau memecahkan suatu hipotesis sehingga terbentuk sebuah prinsip-prinsip umum atau teori.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 86 responden. Kuesioner ini disebarkan langsung kepada pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

##### 4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	51	59,30
2	Perempuan	35	40,70
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 59,30% sedangkan yang perempuan sebanyak 40,70%.

#### 4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30	21	24,42
2	31 – 40	31	36,05
3	41 – 50	25	29,07
4	> 50	9	10,46
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa komposisi usia responden pada usia  $\geq 50$  tahun sebanyak 10,46%, usia 41–50 sebanyak 29,07%, usia 31 – 40 sebanyak 36,05%, serta usia 20–30 tahun sebanyak 24,42%.

#### 4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13	15,12
2	D3	26	30,23
3	S1	33	38,37
4	S2	14	16,28
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu Sarjana S1 Sebanyak 38,37%, Diploma sebanyak 30,23%, Sarjana S2 sebanyak 16,28% serta SMA sebanyak 15,12%.

#### 4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase(%)
1	1 – 5	11	12,80
2	6 – 10	20	23,25
3	11 – 15	25	29,07
4	16 – 20	18	20,93
5	>20	12	13,95
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden menjadi pegawai terbanyak ialah selama 11 – 15 tahun yaitu 30%, 6 – 10 tahun yaitu 24%, 16 – 20 tahun yaitu 20%,  $\geq$  20 tahun 12% serta 1 – 5 tahun yaitu 14%.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif

##### 4.1.2.1. Deskriptif kepuasan kerja secara umum

Hasil jawaban responden terhadap kepuasan kerja secara umum dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.5.**

#### **Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Secara Umum**

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
1	R.1	90	70	78	Cukup Puas

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
2	R.2	90	71	79	Cukup Puas
3	R.3	90	71	79	Cukup Puas
4	R.4	90	78	87	Sangat puas
5	R.5	90	79	88	Sangat puas
6	R.6	90	73	81	Cukup Puas
7	R.7	90	72	80	Cukup Puas
8	R.8	90	71	79	Cukup Puas
9	R.9	90	73	81	Cukup Puas
10	R.10	90	71	79	Cukup Puas
11	R.11	90	68	76	Cukup Puas
12	R.12	90	76	84	Sangat puas
13	R.13	90	69	77	Cukup Puas
14	R.14	90	71	79	Cukup Puas
15	R.15	90	65	72	Cukup Puas
16	R.16	90	68	76	Cukup Puas
17	R.17	90	74	82	Sangat puas
18	R.18	90	76	84	Sangat puas
19	R.19	90	69	77	Cukup Puas
20	R.20	90	71	79	Cukup Puas
21	R.21	90	65	72	Cukup Puas
22	R.22	90	64	71	Cukup Puas
23	R.23	90	64	71	Cukup Puas
24	R.24	90	70	78	Cukup Puas
25	R.25	90	70	78	Cukup Puas
26	R.26	90	75	83	Sangat puas
27	R.27	90	71	79	Cukup Puas
28	R.28	90	73	81	Cukup Puas
29	R.29	90	66	77	Cukup Puas
30	R.30	90	69	77	Cukup Puas
31	R.31	90	76	84	Sangat puas
32	R.32	90	78	87	Sangat puas
33	R.33	90	76	84	Sangat puas
34	R.34	90	78	87	Sangat puas
35	R.35	90	81	90	Sangat puas
36	R.36	90	79	88	Sangat puas
37	R.37	90	79	88	Sangat puas
38	R.38	90	79	88	Sangat puas
39	R.39	90	75	83	Sangat puas
40	R.40	90	75	83	Sangat puas
41	R.41	90	80	89	Sangat puas
42	R.42	90	72	80	Cukup Puas
43	R.43	90	75	80	Cukup Puas
44	R.44	90	74	82	Cukup Puas
45	R.45	90	75	80	Cukup Puas
46	R.46	90	78	87	Sangat puas
47	R.47	90	75	80	Cukup Puas
48	R.48	90	71	79	Cukup Puas
49	R.49	90	74	82	Sangat puas
50	R.50	90	72	80	Cukup Puas
51	R.51	90	77	86	Sangat puas

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
52	R.52	90	67	74	Cukup Puas
53	R.53	90	72	80	Cukup Puas
54	R.54	90	71	79	Cukup Puas
55	R.55	90	72	80	Cukup Puas
56	R.56	90	74	82	Sangat puas
57	R.57	90	75	83	Sangat puas
58	R.58	90	72	80	Cukup Puas
59	R.59	90	69	77	Cukup Puas
60	R.60	90	67	74	Cukup Puas
61	R.61	90	74	82	Sangat puas
62	R.62	90	72	80	Cukup Puas
63	R.63	90	66	79	Cukup Puas
64	R.64	90	73	81	Cukup Puas
65	R.65	90	74	82	Sangat puas
66	R.66	90	64	71	Cukup Puas
67	R.67	90	69	77	Cukup Puas
68	R.68	90	64	71	Cukup Puas
69	R.69	90	69	77	Cukup Puas
70	R.70	90	69	77	Cukup Puas
71	R.71	90	75	83	Sangat puas
72	R.72	90	65	72	Cukup Puas
73	R.73	90	69	77	Cukup Puas
74	R.74	90	68	76	Cukup Puas
75	R.75	90	78	87	Sangat puas
76	R.76	90	70	78	Cukup Puas
77	R.77	90	70	78	Cukup Puas
78	R.78	90	70	78	Cukup Puas
79	R.79	90	68	76	Cukup Puas
80	R.80	90	75	80	Cukup Puas
81	R.81	90	68	76	Cukup Puas
82	R.82	90	66	73	Cukup Puas
83	R.83	90	72	80	Cukup Puas
84	R.84	90	71	78	Cukup Puas
85	R.85	90	75	80	Cukup Puas
86	R.86	90	74	82	Sangat puas
	TOTAL	7740	6189	6871	
	Rata-rata	90	71,9	79,8	Cukup Puas

**Sumber : Data primer (diolah), Tahun 2022**

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban rata-rata kepuasan kerja secara umum dapat dilihat dari skor max 90, skor actual sebesar 71,9 dan indeks (%) sebesar 79,8. Artinya kepuasan kerja secara umum di Dinas Perhubungan kota Jambi selama ini dinilai cukup puas oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

#### 4.1.2.2. Deskriptif kepuasan kerja berdasarkan keberagaman agama

##### a. Muslim

Hasil jawaban responden terhadap kepuasan kerja berdasarkan agama islam dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.6.**  
**Jawaban Responden Yang Beragama Muslim Terhadap Kepuasan Kerja**

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
1	R.4	90	78	87	Sangat Puas
2	R.1	90	70	78	Cukup Puas
3	R.12	90	76	84	Sangat Puas
4	R.2	90	71	79	Cukup Puas
5	R6	90	73	81	Cukup Puas
6	R.17	90	74	82	Sangat Puas
7	R.7	90	72	80	Cukup Puas
8	R.11	90	68	76	Cukup Puas
9	R.18	90	76	84	Sangat Puas
10	R.26	90	75	83	Sangat Puas
11	R13	90	69	77	Cukup Puas
12	R.31	90	76	84	Sangat Puas
13	R.32	90	78	87	Sangat Puas
14	R.33	90	76	84	Sangat Puas
15	R.34	90	78	87	Sangat Puas
16	R.14	90	71	79	Cukup Puas
17	R.15	90	65	72	Cukup Puas
18	R.16	90	68	76	Cukup Puas
19	R.19	90	69	77	Cukup Puas
20	R.35	90	81	90	Sangat Puas
21	R.36	90	79	88	Sangat Puas
22	R.37	90	79	88	Sangat Puas
23	R.38	90	79	88	Sangat Puas
24	R.39	90	75	83	Sangat Puas
25	R.20	90	71	79	Cukup Puas
26	R.40	90	75	83	Sangat Puas
27	R.41	90	80	89	Sangat Puas
28	R.46	90	78	87	Sangat Puas
29	R.24	90	70	78	Cukup Puas
30	R.25	90	70	78	Cukup Puas
31	R.28	90	73	81	Cukup Puas
32	R.29	90	66	77	Cukup Puas
33	R.49	90	74	82	Sangat Puas
34	R.51	90	77	86	Sangat Puas
35	R.30	90	69	77	Cukup Puas
36	R.42	90	72	80	Cukup Puas
37	R.43	90	75	80	Cukup Puas

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
38	R.44	90	74	82	Cukup Puas
39	R.45	90	75	80	Cukup Puas
40	R.47	90	75	80	Cukup Puas
41	R.48	90	71	79	Cukup Puas
42	R.50	90	72	80	Cukup Puas
43	R.52	90	67	74	Cukup Puas
44	R.53	90	72	80	Cukup Puas
45	R.54	90	71	79	Cukup Puas
46	R.55	90	72	80	Cukup Puas
47	R.58	90	72	80	Cukup Puas
48	R.59	90	69	77	Cukup Puas
49	R.60	90	67	74	Cukup Puas
50	R.62	90	72	80	Cukup Puas
51	R.63	90	66	79	Cukup Puas
52	R.64	90	73	81	Cukup Puas
53	R.66	90	64	71	Cukup Puas
54	R.67	90	69	77	Cukup Puas
55	R.68	90	64	71	Cukup Puas
56	R.69	90	69	77	Cukup Puas
57	R.70	90	69	77	Cukup Puas
58	R.72	90	65	72	Cukup Puas
59	R.73	90	69	77	Cukup Puas
60	R.74	90	68	76	Cukup Puas
61	R.76	90	70	78	Cukup Puas
62	R.77	90	70	78	Cukup Puas
63	R.56	90	74	82	Sangat Puas
64	R.61	90	74	82	Sangat Puas
65	R.78	90	70	78	Cukup Puas
66	R.79	90	68	76	Cukup Puas
67	R.80	90	75	80	Cukup Puas
68	R.81	90	68	76	Cukup Puas
69	R.82	90	66	73	Cukup Puas
70	R.83	90	72	80	Cukup Puas
71	R.84	90	71	78	Cukup Puas
72	R.85	90	75	80	Cukup Puas
	TOTAL	6480	5184	5755	
	Rata-rata	90	72,1	80	Cukup Puas

*Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban rata-rata kepuasan kerja berdasarkan keberagaman agama islam dapat dilihat dari skor max 90, skor actual sebesar 72,1 dan indeks (%) sebesar 80. Artinya kepuasan kerja berdasarkan keberagaman agama islam di Dinas Perhubungan kota Jambi selama ini dinilai cukup puas oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

### b. Non Muslim

Hasil jawaban responden terhadap kepuasan kerja berdasarkan agama non muslim dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7.**  
**Jawaban Responden Yang Beragama Non Muslim Terhadap Kepuasan Kerja**

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
1	R.3	90	71	79	Cukup Puas
2	R.8	90	71	79	Cukup Puas
3	R.5	90	79	88	Sangat Puas
4	R.57	90	75	83	Sangat Puas
5	R.65	90	74	82	Sangat Puas
6	R.9	90	73	81	Cukup Puas
7	R.10	90	71	79	Cukup Puas
8	R.71	90	75	83	Sangat Puas
9	R.75	90	78	87	Sangat Puas
10	R.21	90	65	72	Cukup Puas
11	R.86	90	74	82	Sangat Puas
12	R.22	90	64	71	Cukup Puas
13	R.23	90	64	71	Cukup Puas
14	R.27	90	71	79	Cukup Puas
	TOTAL	1260	1005	1116	
	Rata-rata	90	71,7	79,7	Cukup Puas

*Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban rata-rata kepuasan kerja berdasarkan keberagaman agama islam dapat dilihat dari skor max 90, skor actual sebesar 71,7 dan indeks (%) sebesar 79,7. Artinya kepuasan kerja berdasarkan agama non Muslim di Dinas Perhubungan kota Jambi selama ini dinilai cukup puas oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

#### 4.1.2.3. Deskriptif kepuasan kerja berdasarkan keberagaman suku

##### a. Jambi

Hasil jawaban responden terhadap kepuasan kerja berdasarkan keberagaman suku dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.8.****Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Yang Bersuku Jambi**

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
1	R.4	90	78	87	Sangat Puas
2	R.1	90	70	78	Cukup Puas
3	R.12	90	76	84	Sangat Puas
4	R.2	90	71	79	Cukup Puas
5	R6	90	73	81	Cukup Puas
6	R.17	90	74	82	Sangat Puas
7	R.26	90	72	80	Cukup Puas
8	R13	90	69	77	Cukup Puas
9	R.31	90	76	84	Sangat Puas
10	R.32	90	78	87	Sangat Puas
11	R.33	90	76	84	Sangat Puas
12	R.34	90	78	87	Sangat Puas
13	R.14	90	71	79	Cukup Puas
14	R.15	90	65	72	Cukup Puas
15	R.11	90	68	76	Cukup Puas
16	R.18	90	76	84	Sangat Puas
17	R.16	90	68	76	Cukup Puas
18	R.19	90	69	77	Cukup Puas
19	R.35	90	81	90	Sangat Puas
20	R.36	90	79	88	Sangat Puas
21	R.37	90	79	88	Sangat Puas
	TOTAL	1890	1547	1720	
	Rata-rata	90	73,6	81,9	Cukup Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban rata-rata kepuasan kerja berdasarkan suku Jambi dapat dilihat dari skor max 90, skor actual sebesar 73,6 dan indeks (%) sebesar 81,9. Artinya kepuasan kerja berdasarkan suku Jambi di Dinas Perhubungan kota Jambi selama ini dinilai cukup puas oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

**b. Non Jambi**

Hasil jawaban responden terhadap kepuasan kerja berdasarkan keberagaman suku dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.9.**  
**Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Yang Bersuku Non Jambi**

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
1	R.7	90	72	80	Cukup Puas
2	R.38	90	79	88	Sangat Puas
3	R.39	90	75	83	Sangat Puas
4	R.3	90	71	79	Cukup Puas
5	R.8	90	71	79	Cukup Puas
6	R.5	90	79	88	Sangat Puas
7	R.25	90	70	78	Cukup Puas
8	R.28	90	73	81	Cukup Puas
9	R.29	90	66	77	Cukup Puas
10	R.49	90	74	82	Sangat Puas
11	R.51	90	77	86	Sangat Puas
12	R.30	90	69	77	Cukup Puas
13	R.20	90	71	79	Cukup Puas
14	R.40	90	75	83	Sangat Puas
15	R.41	90	80	89	Sangat Puas
16	R.46	90	78	87	Sangat Puas
17	R.24	90	70	78	Cukup Puas
18	R.57	90	75	83	Sangat Puas
19	R.65	90	74	82	Sangat Puas
20	R.9	90	73	81	Cukup Puas
21	R.10	90	71	79	Cukup Puas
22	R.71	90	75	83	Sangat Puas
23	R.75	90	78	87	Sangat Puas
24	R.21	90	65	72	Cukup Puas
25	R.86	90	74	82	Sangat Puas
26	R.28	90	73	81	Cukup Puas
27	R.29	90	66	77	Cukup Puas
28	R.49	90	74	82	Sangat Puas
29	R.51	90	77	86	Sangat Puas
30	R.30	90	69	77	Cukup Puas
31	R.42	90	72	80	Cukup Puas
32	R.43	90	75	80	Cukup Puas
33	R.44	90	74	82	Cukup Puas
34	R.45	90	75	80	Cukup Puas
35	R.47	90	75	80	Cukup Puas
36	R.63	90	66	79	Cukup Puas
37	R.64	90	73	81	Cukup Puas
38	R.66	90	64	71	Cukup Puas
39	R.67	90	69	77	Cukup Puas
40	R.68	90	64	71	Cukup Puas
41	R.69	90	69	77	Cukup Puas
42	R.70	90	69	77	Cukup Puas
43	R.72	90	65	72	Cukup Puas
44	R.73	90	69	77	Cukup Puas
45	R.74	90	68	76	Cukup Puas

No	Kode Responden	Skor Max	Skor Aktual	%	Kategori
46	R.48	90	71	79	Cukup Puas
47	R.50	90	72	80	Cukup Puas
48	R.52	90	67	74	Cukup Puas
49	R.53	90	72	80	Cukup Puas
50	R.54	90	71	79	Cukup Puas
51	R.55	90	72	80	Cukup Puas
52	R.58	90	72	80	Cukup Puas
53	R.59	90	69	77	Cukup Puas
54	R.60	90	67	74	Cukup Puas
55	R.62	90	72	80	Cukup Puas
56	R.22	90	64	71	Cukup Puas
57	R.23	90	64	71	Cukup Puas
58	R.27	90	71	79	Cukup Puas
59	R.76	90	70	78	Cukup Puas
60	R.77	90	70	78	Cukup Puas
61	R.56	90	74	82	Sangat Puas
62	R.61	90	74	82	Sangat Puas
63	R.78	90	70	78	Cukup Puas
64	R.79	90	68	76	Cukup Puas
65	R.80	90	75	80	Cukup Puas
	<b>TOTAL</b>	<b>5850</b>	<b>4646</b>	<b>5164</b>	
	<b>Rata-rata</b>	<b>90</b>	<b>71,6</b>	<b>79,6</b>	<b>Cukup Puas</b>

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban rata-rata kepuasan kerja berdasarkan suku Non Jambi dapat dilihat dari skor max 90, skor actual sebesar 71,6 dan indeks (%) sebesar 79,6. Artinya kepuasan kerja berdasarkan suku Non Jambi di Dinas Perhubungan kota Jambi selama ini dinilai cukup puas oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi

#### 4.1.2.4. Tingkat Kesetujuan Responden Terhadap item Pernyataan Keberagaman

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Terhadap Dimensi Agama**

Item	Pernyataan	Sts	Tp	Kp	P	Sp	Total	Skor	%	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Saya taat beribadah menurut Agama saya	-	-	15	42	29	86	358	83,2	Sangat Puas
2	Saya sangat mematuhi Agama saya	-	-	-	-	86	86	430	100%	Sangat Puas
3	Menurut Agama saya bekerja itu adalah ibadah	-	-	-	40	46	86	390	79%	Cukup Puas

Item	Pernyataan	Sts	Tp	Kp	P	Sp	Total	Skor	%	Kategori
4	Menurut Agama saya penghasilan adalah rezki dari tuhan	-	-	-	-	86	86	430	100%	Sangat Puas
	<b>Total</b>							1.608		
	<b>Rata-rata</b>							402	97,6	Sangat Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata sebesar 402/97,6% artinya dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap keberagaman Agama pada Dinas Perhubungan kota Jambi berada dalam kategori sangat puas. Jawaban tertinggi berkaitan dengan saya sangat mematuhi agama saya dan menurut agama saya bekerja itu adalah ibadah dengan skor 430/100%. Sementara itu jawaban terendah berkaitan dengan saya taat beribadah menurut Agama saya dengan skor 358/83,2%

**Tabel. 4.11.**  
**Jawaban responden dimensi suku**

Item	Pernyataan	Sts	Tp	Kp	P	Sp	Total Responden	Skor	%	kategori
		1	2	3	4	5				
1	Saya sangat memahami nilai-nilai tradisi yang ada Dalam suku saya	-	-	20	43	23	86	347	80,6%	Cukup Puas
2	Saya memperaktekkan nilai-nilai luhur yang ada Dalam suku saya di kehidupan sehari-hari	-	1	37	32	16	86	321	74,6%	Cukup Puas
3	Saya memperaktekkan nilai-nilai luhur yang ada Dalam suku dan di praktik di pekerjaan	-	3	49	31	3	86	292	67,9%	Cukup Puas
	Total							920		
	Rata-rata							320	74,4%	Cukup Puas

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata sebesar 320/74,4% artinya dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap keberagaman suku pada Dinas Perhubungan kota Jambi berada dalam kategori cukup puas. Jawaban tertinggi berkaitan dengan saya sangat memahami nilai-nilai tradisi yang ada dalam suku saya dengan skor 347/80,6%. Sementara itu jawaban terendah berkaitan dengan saya mempraktekkan nilai-nilai luhur yang ada dalam suku dan di praktekkan di pekerjaan dengan skor 292/67,9%

#### 4.1.3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian terdapat tiga hipotesis untuk diuji. Untuk menguji hipotesis ini digunakan metode chi square dengan menggunakan spss v.25. Hasil dari uji hipotesis ini dapat disajikan sebagai berikut.

##### a. Kepuasan kerja berdasarkan keberagaman agama

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keberagaman Agama * Tingkat kepuasan kerja	86	100,0%	0	0,0%	86	100,0%

**Keberagaman Agama \* Tingkat kepuasan kerja Crosstabulation**

Count

		Tingkat kepuasan kerja		Total
		Cukup Puas	Sangat Puas	
Keberagaman Agama	Muslim	18	54	72
	non muslim	3	11	14
Total		59	65	86

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,081 <sup>a</sup>	1	,776		
Continuity Correction <sup>b</sup>	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,083	1	,773		
Fisher's Exact Test				1,000	,538
Linear-by-Linear Association	,080	1	,777		
N of Valid Cases	86				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,42.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan tabel *Case Processing Summary* diatas diketahui valid N(jumlah pegawai) yang masuk / didata ada sebanyak 86 orang

Sedangkan missing jumlah orang yang tidak terdata sebanyak 0 atau tidak ada

Berdasarkan tabel *Keberagaman Agama Tingkat kepuasan kerja Crosstabulation* diatas diketahui keberagaman agama yang beragama muslim sebanyak 72 orang, pegawai muslim yang merasa cukup puas berjumlah 51 orang sedangkan yang merasa sangat puas berjumlah 14 orang

keberagaman agama yang beragaman Non Muslim sebanyak 14 orang, pegawai Non Muslim yang merasa cukup puas berjumlah 8 orang sedangkan yang merasa sangat puas berjumlah 6 Orang

Dari tabel Chi-Square Tests diatas terlihat asymp sig sebesar 0,776 karena nilai asymp sig  $0,3776 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keberagaman agama dengan tingkat kepuasan hal ini dapat diartikan pula bahwa keberagaman agama seseorang tidak mempunyai kolerasi

dengan kepuasan kerja yang diperoleh

**b. Kepuasan kerja berdasarkan keberagaman suku**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KeberagamanSuku * kepuasankerja	86	100,0%	0	0,0%	86	100,0%

**KeberagamanSuku \* Tingkat kepuasankerja Crosstabulation**

Count

		Tingkat kepuasankerja		Total
		CukupPuas	SangatPuas	
KeberagamanSuku	Jambi	11	10	21
	Non Jambi	42	23	65
Total		53	33	86

**Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1,005 <sup>a</sup>	1	,316		
Continuity Correction <sup>b</sup>	,554	1	,457		
Likelihood Ratio	,989	1	,320		
Fisher's Exact Test				,439	,227
Linear-by-Linear Association	,993	1	,319		
N of Valid Cases	86				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,06.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan tabel *Case Processing Summary* diatas diketahui valid

N(jumlah pegawai) yang masuk / didata ada sebanyak 86 orang

Sedangkan missing jumlah orang yang tidak terdata sebanyak 0 atau tidak ada

Berdasarkan tabel *Keberagaman Suku Tingkat kepuasan kerja Crosstabulation* diatas diketahui keberagaman suku yang bersuku Jambi sebanyak 21 orang, pegawai yang bersuku jambi yang merasa cukup puas berjumlah 12 orang, sedangkan yang merasa sangat puas berjumlah 9 Orang

keberagaman suku yang bersuku non jambi sebanyak 65 orang, pegawai yang bersuku Non jambi merasa cukup puas berjumlah 47 orang sedangkan yang merasa sangat puas berjumlah 18 Orang

Dari tabel *Chi-Square Tests* diatas terlihat asymp sig sebesar 0,316 karena nilai asymp sig  $0,316 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keberagaman suku dengan tingkat kepuasan hal ini dapat diartikan pula bahwa keberagaman suku seseorang tidak mempunyai kolerasi dengan tingkat kepuasan kerja yang diperoleh

- c.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima apabila  $p.value > \alpha (0,05)$  yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara keberagaman dengan kepuasan kerja
- d.  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak apabila  $p.value < \alpha$  yang artinya tidak ada korelasi antar keberagaman dengan kepuasan kerja

## **4.2. Pembahasan**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana pegawai dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan instansi / perusahaan. Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam instansi tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan / keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas. Kepuasan kerja dimaksudkan untuk agar para pegawai akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga prestasi kerja meningkat

### **4.2.1. Pengaruh Keberagaman Agama Terhadap Kepuasan Kerja**

Melalui keberagaman agama ini diharapkan menjadi salah satu penunjang untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan begitu peningkatan dalam bekerja

akan terwujud dan hal-hal yang baik akan berdatangan seperti kenaikan jabatan dan sebagainya.

Kepuasan kerja akan timbul jika sarana dalam bekerja memadai atau terpenuhi, Suatu kebutuhan yang seringkali terlupakan oleh institusi atau perusahaan, padahal cukup kuat untuk mendorong motivasi pegawai dengan begitu terwujudnya kepuasan kerja dalam suatu institusi atau perusahaan.

Berdasarkan uji hipotesis dilihat bahwa keberagaman agama tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap keberagaman agama hal ini dibuktikan bahwa Chi-Square Tests nilai asymp sig sebesar 0,776 karena nilai asymp sig  $0,776 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keberagaman agama dengan tingkat kepuasan kerja jadi  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak apabila  $p.value < \alpha(0,05)$  yang artinya tidak ada korelasi antar keberagaman agama dengan kepuasan kerja hal ini dapat diartikan pula bahwa keberagaman agama seseorang tidak mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja yang diperoleh.

#### **4.2.2. Pengaruh Keberagaman Suku Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh keberagaman suku terhadap kepuasan kerja berdasarkan pengujian yang dilakukan dari hasil penelitian ini menunjukkan dengan menggunakan uji *Chi-Square Tests* diatas terlihat asymp sig sebesar 0,316 karena nilai asymp sig  $0,316 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keberagaman suku dengan tingkat kepuasan hal ini dapat diartikan pula bahwa keberagaman suku seseorang tidak mempunyai korelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang diperoleh

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Keberagaman pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sudah bisa dikatakan cukup puas dapat dilihat dari jawaban responden terhadap kepuasan kerja berdasarkan keberagaman agama dan keberagaman suku. Keberagaman agama dikatakan cukup puas karna memiliki skor jawaban rata-rata sebesar 80% Diikuti dengan keberagaman suku yang memiliki jawaban rata-rata 80%
2. Kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sudah bisa dikatakan cukup puas dapat dilihat dari jawaban responden terhadap kepuasan kerja sebesar 79,8%
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan uji Chi-Square nilai asymp sig sebesar 0,776 karena nilai asymp sig  $0,776 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keberagaman agama dengan kepuasan kerja, keberagaman agama seseorang tidak mempunyai kolerasi dengan kepuasan kerja yang diperoleh
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan uji Chi-Square diatas terlihat asymp sig sebesar 0,316 karena nilai asymp sig  $0,316 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keberagaman suku dengan kepuasan hal ini dapat diartikan pula bahwa

keberagaman suku seseorang tidak mempunyai kolerasi dengan kepuasan kerja yang diperoleh

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk selanjutnya digunakan bagi yang akan menggunakan topik atau pendekatan yang sama, antara lain:

1. Agar keberagaman pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi lebih baik, maka harus terus memperhatikan para pegawainya, dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Karena berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja mempengaruhi keberagaman pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.
2. Pengaruh antara keberagaman terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan maka instansi hendaknya memberikan kebijakan mengenai keberagaman sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun hubungan kedua variabel ini kuat tetapi sebagian besar masih dipengaruhi oleh faktor lain dimana ini menjadi tugas bagi instansi untuk lebih menyesuaikan faktor lain tersebut agar bisa berdampak baik dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara.A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ambar Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Martanti, S., & Kistyanto, A. (2018).**Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja***Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.
- Almaududi, Said dkk. 2021. *PENGANTAR BISNIS*. Jawa Tengah. PT Nasya Expanding Management.Pekalongan.
- Ghozali.Imam. 2012.*Aplikasi Analisis Multivarite dengan IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Keban, Yeremias T. 2004.*Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media, Yogyakarta.
- McKenna, E & Beech, N. 1995.*The Essence of Human Resource Management*.Prentice Hall International Ltd.
- Purwanto.2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*.Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sangadji, E. M. dan Sopiha. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013.*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Umar Husein. 2014.*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Uma Sekaran. 2011.*Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Narimawati, umi.2008.*Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori danAplikasi*. Bandung: Agung Media
- Veithzal, Rivai. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*.Rajagrafindo persada, Bandung.

## LAMPIRAN

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pegawai Dinas

Perhubungan Kota Jambi

DiTempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami memohon kesediaan waktu bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Teffu

NIM : 1800861201269

Judul Skripsi : Pengaruh Keberagaman Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Pada bapak/ibu kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat bapak/ibu masing-masing ( bukan menurut pandangan umum ), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian skripsi ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin keasliannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan Bapak/Ibu.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya

Teffu

## Daftar Pernyataan

### I. Karakteristik Responden

1. No Responden :

2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki

:  Perempuan

3. Umur :  20-30 Tahun  31-40 Tahun

:  41-50 Tahun  >50 Tahun

4. Agama :  Muslim  Non Muslim

5. Pendidikan Terakhir :  SMA  D3

:  S1  S2

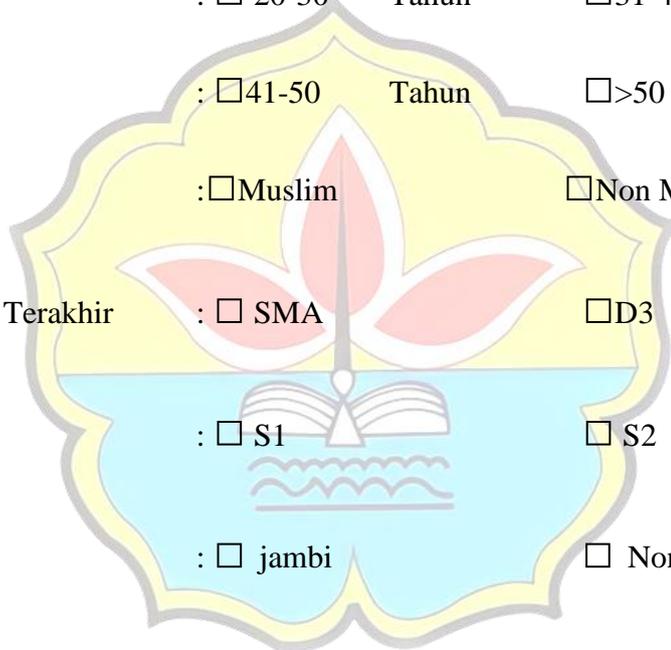
6. suku: :  jambi  Non jamb

7. pendidikan :  SMA  DIPLOMA  S1  S2

8. Masa Kerja :  1-5 Tahun  6-10 Tahun

11-15 Tahun  16-20 Tahun

>20Tahun



## Daftar Pernyataan

### II. Pernyataan Responden

Berilah tanda (✓) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini :

- Ket : 1. Sangat Setuju(SS)                      4. Tidak Tetuju (P)  
         2. Setujuh        (S)                      5.Sangat Tidak setuh (SP)  
         3. Rendah (R)

#### A. Pernyataan Keberagaman

No		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya taat beribadah menurut Agama saya					
2	Saya sangat mematuhi Agama saya					
3	Menurut Agama saya bekerja itu adalah ibadah					
4	Menurut Agama saya penghasilan adalah rezki dari tuhan					
5	Saya sangat memahami nilai-nilai tradisi yang ada Dalam suku saya					
6	Saya memperaktekan nilai-nilai luhur yang ada Dalam suku saya di kehidupan sehari-hari					
7	Saya memperaktekan nilai-nilai luhur yang ada Dalam suku dan di praktekan di pekerjaan					

## B. Pernyataan Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Pekerjaan saya saat ini sangat menyenangkan					
3	saya merasa bahagia jika diberikan pekerjaan yang sesuai skill saya					
4	Saya merasa gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari					
5	Pengorbanan yang saya berikan dalam bekerja, sesuai dengan gaji yang saya terima					
6	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
7	Promosi yang ada di Dinas Perhubungan transparan					
8	Promosi yang ada di Dinas Perhubungan berjalan Adil					
9	Promosi yang ada di Dinas Perhubungan bersifat demokratis/keterbukaan					
10	saya merasa seorang pimpinan memberikan arahan yang objektif kepada pegawainya					
11	Supervisi menggunakan instrumen yang terpercaya dan sah					
12	Saya merasa supervisi di Dinas perhubungan sistematis dan Terpercaya					
13	Di instansi saya begitu menyenangkan					
14	Saya Memiliki kerja sama yang baik dalam bekerja					
15	Saya Saling memberikan semangat dalam bekerja					
16	Kondisi tempat saya bekerja sangat kondusif.					
17	Kondisi kerja saya saat ini sangat menyenangkan					
18	Saya nyaman dengan pekerjaan saya saat ini					

### C. Tingkatan Kepuasan Kerja

Berilah tanda (✓) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini :

Ket : 1. Sangat puas (STP)

3. Sedang(S)

2. Puas(P)

4. Kurang puas (KP)

5. Sangat tidak puas(STP)

NO	PERNYATAAN	STP	KP	S	P	SP
		1	2	3	4	5
1	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (termasuk jabatan yang sedang dijabat)					
2	Tingkat kepuasan terhadap gaji					
3	Tingkat kepuasan terhadap promosi					
4	Tingkat kepuasan terhadap supervisi					
5	Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja					
6	Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja					

### III. Jawaban Responden

Responden	Jawaban Responden Untuk Indikator Keberagaman							Total
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	
1	4	5	5	5	4	3	4	30
2	5	5	5	5	3	4	3	30
3	4	5	4	5	4	3	3	28
4	5	5	4	5	5	3	4	31
5	4	5	5	5	5	3	3	30
6	3	5	4	5	4	3	4	28
7	5	5	5	5	3	3	3	29
8	3	5	5	5	4	4	3	29
9	5	5	4	5	4	3	3	29
10	4	5	4	5	4	3	4	29
11	4	5	5	5	5	4	4	32
12	4	5	5	5	3	5	3	30
13	4	5	4	5	3	4	4	29
14	4	5	5	5	4	5	4	32
15	5	5	5	5	4	3	3	30
16	4	5	4	5	4	5	4	31
17	5	5	4	5	3	4	3	29
18	4	5	4	5	4	4	4	30
19	5	5	4	5	3	3	4	29
20	4	5	5	5	4	4	4	31
21	5	5	5	5	3	3	4	30
22	4	5	4	5	3	4	3	28
23	3	5	5	5	3	3	4	28
24	5	5	5	5	4	5	3	32
25	3	5	4	5	4	3	5	29
26	5	5	4	5	4	5	4	32
27	4	5	5	5	4	4	3	30
28	4	5	5	5	5	3	4	31
29	4	5	5	5	4	3	4	30
30	4	5	4	5	4	4	3	29
31	4	5	5	5	4	3	3	29

Responden	Jawaban Responden Untuk Indikator Keberagaman							
32	5	5	4	5	3	4	4	30
33	4	5	5	5	4	3	4	30
34	5	5	4	5	5	5	3	32
35	4	5	5	5	5	3	3	30
36	5	5	4	5	4	3	4	30
37	4	5	4	5	3	3	4	28
38	4	5	5	5	4	4	3	30
39	5	5	5	5	4	3	4	31
40	3	5	4	5	4	3	4	28
41	5	5	5	5	5	4	3	32
42	3	5	4	5	3	5	3	28
43	5	5	4	5	3	4	5	31
44	3	5	4	5	4	5	4	30
45	4	5	5	5	4	5	3	31
46	5	5	5	5	4	2	5	31
47	4	5	4	5	3	5	3	29
48	5	5	5	5	4	4	4	32
49	4	5	5	5	3	5	3	30
50	3	5	4	5	4	4	3	28
51	5	5	4	5	3	5	4	31
52	3	5	5	5	3	4	3	28
53	5	5	5	5	3	5	3	31
54	4	5	5	5	4	4	3	30
55	4	5	4	5	4	3	4	29
56	4	5	5	5	4	4	2	29
57	4	5	4	5	4	5	3	30
58	4	5	5	5	5	5	4	33
59	5	5	4	5	4	3	3	29
60	4	5	5	5	4	3	3	29
61	5	5	4	5	5	4	3	31
62	4	5	4	5	4	3	3	28
63	5	5	5	5	3	4	3	30
64	4	5	5	5	4	5	3	31
65	4	5	4	5	5	4	4	31

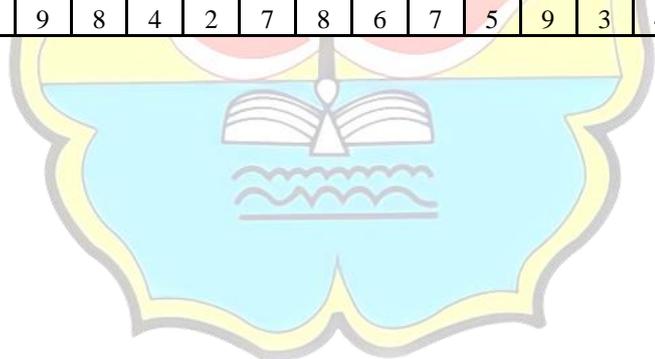
Responden	Jawaban Responden Untuk Indikator Keberagaman							
66	5	5	5	5	5	4	3	32
67	3	5	5	5	4	3	3	28
68	5	5	4	5	5	4	3	31
69	4	5	5	5	4	3	3	29
70	4	5	4	5	5	4	3	30
71	3	5	4	5	5	3	3	28
72	3	5	5	5	5	3	3	29
73	3	5	4	5	5	3	2	27
74	4	5	4	5	4	4	3	29
75	4	5	4	5	5	4	4	31
76	4	5	5	5	4	4	3	30
77	5	5	5	5	3	3	3	29
78	4	5	5	5	4	4	2	29
79	5	5	5	5	5	3	3	31
80	4	5	5	5	5	4	3	31
81	3	5	4	5	4	3	3	27
82	5	5	4	5	5	3	4	31
83	3	5	5	5	4	3	3	28
84	5	5	5	5	5	4	3	32
85	4	5	5	5	5	3	4	31
86	4	5	4	5	5	4	3	30
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>430</b>	<b>390</b>	<b>430</b>	<b>347</b>	<b>321</b>	<b>292</b>	<b>2568</b>

Respon den	Jawaban Responden Untuk Indikator Kepuasan Kerja																			
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	tot al	%
1	5	4	5	4	4	5	3	3	1	2	5	4	4	5	3	4	5	4	70	78%
2	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	71	79%
3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	71	79%
4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	78	87%
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	79	88%
6	4	4	5	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	3	4	5	4	5	73	81%
7	4	4	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	4	2	3	4	4	5	72	80%
8	4	4	4	4	4	5	3	2	2	4	4	5	5	2	4	5	5	5	71	79%
9	4	4	4	5	4	4	3	2	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	73	81%
10	4	4	5	4	4	5	3	1	2	4	4	5	5	4	2	5	5	5	71	79%
11	5	3	4	4	5	4	4	1	1	4	5	5	5	2	2	5	4	5	68	76%
12	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	1	5	5	5	76	84%
13	3	4	4	4	5	5	5	1	2	4	5	5	4	3	1	4	5	5	69	77%
14	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	3	5	4	4	3	4	3	5	71	79%
15	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	5	3	4	3	4	4	5	65	72%
16	4	3	4	5	4	4	5	2	4	5	3	4	3	2	4	4	3	5	68	76%
17	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	74	82%
18	4	5	5	3	4	5	3	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	76	84%
19	5	3	5	4	4	5	3	3	2	5	4	3	4	4	3	5	4	3	69	77%
20	4	4	4	4	4	5	2	1	2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	71	79%
21	4	4	4	3	4	5	3	2	1	4	3	5	4	4	2	4	5	4	65	72%
22	4	5	3	3	4	5	3	2	1	4	2	5	4	4	3	5	3	4	64	71%
23	4	4	5	3	4	5	2	3	1	4	3	3	4	2	4	4	4	5	64	71%
24	4	4	4	3	4	5	2	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	70	78%
25	4	5	4	3	4	5	3	1	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	70	78%

Respon den	Jawaban Responden Untuk Indikator Kepuasan Kerja																			
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	total	%
26	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	75	83%
27	4	5	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	3	4	5	5	71	79%
28	5	4	4	3	5	5	5	2	2	5	2	5	5	4	4	5	3	5	73	81%
29	5	4	4	3	4	5	5	2	1	3	3	4	3	4	2	5	4	5	66	77%
30	5	4	4	3	4	5	5	2	2	4	3	4	4	4	2	4	5	5	69	77%
31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	76	84%
32	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	78	87%
33	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	76	84%
34	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	78	87%
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	81	90%
36	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	79	88%
37	4	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	79	88%
38	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	79	88%
39	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	75	83%
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	2	5	4	5	75	83%
41	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	80	89%
42	5	4	5	3	4	5	3	3	3	4	5	3	5	5	1	5	4	5	72	80%
43	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	75	80%
44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	5	5	4	5	74	82%
45	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	75	80%
46	4	4	3	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	78	87%
47	5	5	5	5	3	5	2	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	75	80%
48	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	71	79%
49	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	74	82%
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	72	80%

Respon den	Jawaban Responden Untuk Indikator Kepuasan Kerja																			
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	tot al	%
51	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	77	86%
52	5	4	5	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	4	2	4	4	5	67	74%
53	4	4	5	3	2	5	5	3	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	72	80%
54	4	4	4	3	4	5	2	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	71	79%
55	5	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	72	80%
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	74	82%
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	75	83%
58	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	5	2	4	4	5	72	80%
59	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	69	77%
60	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	67	74%
61	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	74	82%
62	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	5	4	5	5	3	5	5	72	80%
63	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	2	2	4	5	5	66	73%
64	5	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	73	81%
65	5	4	5	5	3	5	3	5	1	4	4	5	4	5	3	4	5	4	74	82%
66	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	5	3	2	3	4	5	4	64	71%
67	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	5	5	4	69	77%
68	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	1	3	5	4	4	64	71%
69	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	5	3	69	77%
70	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	5	4	4	3	5	5	4	4	69	77%
71	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	75	83%
72	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	1	2	5	5	4	65	72%
73	5	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	5	4	69	77%
74	4	4	4	4	3	5	5	4	2	3	4	4	4	1	3	4	5	5	68	76%
75	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	78	87%

Respon den	Jawaban Responden Untuk Indikator Kepuasan Kerja																			
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	tot al	%
76	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	70	78 %
77	4	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	70	78 %
78	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	70	78 %
79	5	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	1	3	5	4	4	68	76 %
80	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	75	80 %
81	4	4	4	3	2	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	68	76 %
82	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	2	5	4	4	4	66	73 %
83	4	5	5	3	5	5	3	4	5	2	3	4	4	2	5	5	4	4	72	80 %
84	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	5	5	4	71	79 %
85	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	75	80 %
86	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	74	82 %
Total	37 7	35 7	36 8	32 8	32 5	40 9	31 8	29 4	27 2	32 7	32 8	36 6	35 7	32 5	29 9	38 3	37 4	38 2	61 89	



Tabulasi tingkat kepuasan kerja terhadap keberagaman agama dan suku

No	Variabel	Jenis Kategori	kode
1	Agama	Muslim	1
		Non Muslim	2
2	Suku	Jambi	1
		Non Jambi	2
3	Kepuasan Kerja	Sp	4
		Cp	3
		Kp	2
		Tp	1

TABULASI DATA			
Responden	Agama	Suku	Kepuasan kerja
1	1	2	3
2	1	2	3
3	1	2	3
4	1	2	4
5	1	2	4
6	1	2	3
7	1	1	3
8	1	1	3
9	2	1	3
10	2	2	3
11	1	2	3
12	2	2	4
13	1	2	3
14	2	2	3
15	2	2	3
16	1	1	3
17	1	1	4
18	1	1	4
19	1	1	3
20	1	2	3
21	1	2	3
22	1	2	3
23	1	2	3
24	1	2	3

TABULASI DATA			
Responden	Agama	Suku	Kepuasan kerja
25	1	1	3
26	1	1	4
27	1	2	3
28	1	2	3
29	1	2	3
30	1	2	3
31	2	2	4
32	2	2	4
33	1	2	4
34	1	2	4
35	1	2	4
36	1	2	4
37	2	2	4
38	1	2	4
39	2	1	4
40	1	1	4
41	1	1	4
42	1	1	3
43	1	2	3
44	1	2	3
45	1	1	3
46	1	2	4
47	1	2	3
48	1	1	3
49	1	1	4
50	1	1	3
51	1	1	4
52	1	2	3
53	2	1	3
54	1	2	3
55	1	1	3
56	1	2	4
57	1	1	4
58	1	2	3
59	1	2	3
60	2	2	3

TABULASI DATA			
Responden	Agama	Suku	Kepuasan kerja
61	2	2	4
62	2	2	3
63	2	2	3
64	1	2	3
65	1	2	4
66	1	2	3
67	1	2	3
68	1	2	3
69	1	2	3
70	1	2	3
71	1	2	4
72	1	2	3
73	1	2	3
74	1	2	3
75	1	2	4
76	1	2	3
77	1	2	3
78	1	2	3
79	1	2	3
80	1	2	3
81	1	2	3
82	1	2	3
83	1	2	3
84	1	2	3
85	1	2	3
86	1	2	4

Tabulasi tingkat kepuasan kerja terhadap keberagaman agama dan keberagaman suku

Responden	Agama	kepuasan kerja
1	1	3
2	1	3
3	1	3
4	1	4
5	1	4
6	1	3
7	1	3
8	1	3
9	2	3
10	2	3
11	1	3
12	2	4
13	1	3
14	2	3
15	2	3
16	1	3
17	1	4
18	1	4
19	1	3
20	1	3
21	1	3
22	1	3
23	1	3
24	1	3
25	1	3
26	1	4
27	1	3
28	1	3
29	1	3
30	1	3
31	2	4
32	2	4
33	1	4
34	1	4

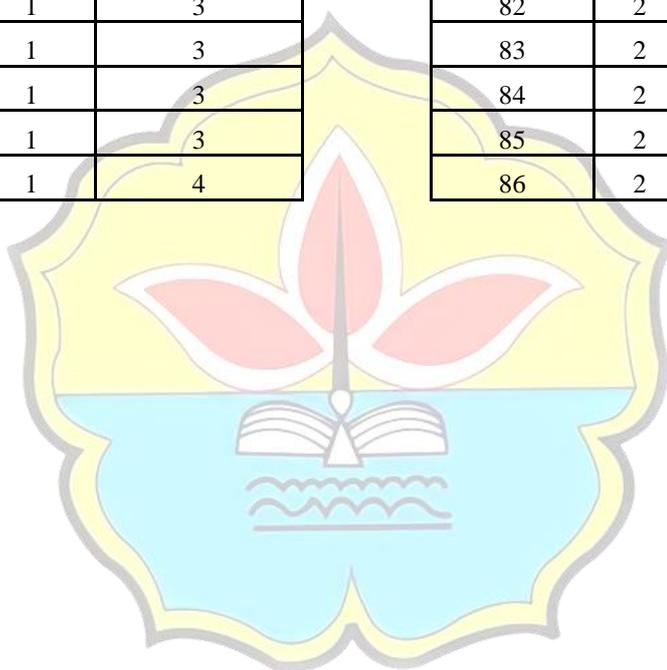
Responden	Suku	kepuasan kerja
1	2	3
2	2	3
3	2	3
4	2	4
5	2	4
6	2	3
7	1	3
8	1	3
9	1	3
10	2	3
11	2	3
12	2	4
13	2	3
14	2	3
15	2	3
16	1	3
17	1	4
18	1	4
19	1	3
20	2	3
21	2	3
22	2	3
23	2	3
24	2	3
25	1	3
26	1	4
27	2	3
28	2	3
29	2	3
30	2	3
31	2	4
32	2	4
33	2	4
34	2	4

Responden	Agama	kepuasan kerja
35	1	4
36	1	4
37	2	4
38	1	4
39	2	4
40	1	4
41	1	4
42	1	3
43	1	3
44	1	3
45	1	3
46	1	4
47	1	3
48	1	3
49	1	4
50	1	3
51	1	4
52	1	3
53	2	3
54	1	3
55	1	3
56	1	4
57	1	4
58	1	3
59	1	3
60	2	3
61	2	4
62	2	3
63	2	3
64	1	3
65	1	4
66	1	3
67	1	3
68	1	3
69	1	3
70	1	3
71	1	4

Responden	Suku	kepuasan kerja
35	2	4
36	2	4
37	2	4
38	2	4
39	1	4
40	1	4
41	1	4
42	1	3
43	2	3
44	2	3
45	1	3
46	2	4
47	2	3
48	1	3
49	1	4
50	1	3
51	1	4
52	2	3
53	1	3
54	2	3
55	1	3
56	2	4
57	1	4
58	2	3
59	2	3
60	2	3
61	2	4
62	2	3
63	2	3
64	2	3
65	2	4
66	2	3
67	2	3
68	2	3
69	2	3
70	2	3
71	2	4

Responden	Agama	kepuasan kerja
72	1	3
73	1	3
74	1	3
75	1	4
76	1	3
77	1	3
78	1	3
79	1	3
80	1	3
81	1	3
82	1	3
83	1	3
84	1	3
85	1	3
86	1	4

Responden	Suku	kepuasan kerja
72	2	3
73	2	3
74	2	3
75	2	4
76	2	3
77	2	3
78	2	3
79	2	3
80	2	3
81	2	3
82	2	3
83	2	3
84	2	3
85	2	3
86	2	4



## IV. Output SPSS

### a. Kepuasan kerja berdasarkan keberagaman agama

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keberagaman Agama * Tingkat kepuasan kerja	86	100,0%	0	0,0%	86	100,0%

#### Keberagaman Agama \* Tingkat kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		Tingkat kepuasan kerja		Total
		Cukup Puas	Sangat Puas	
Keberagaman Agama	Muslim	18	54	72
	non muslim	3	11	14
Total		59	27	86

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,081 <sup>a</sup>	1	,776		
Continuity Correction <sup>b</sup>	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,083	1	,773		
Fisher's Exact Test				1,000	,538
Linear-by-Linear Association	,080	1	,777		
N of Valid Cases	86				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,42.

b. Computed only for a 2x2 table

**b. Kepuasan kerja berdasarkan keberagaman suku**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KeberagamanSuku * kepuasankerja	86	100,0%	0	0,0%	86	100,0%

**KeberagamanSuku \* Tingkat kepuasankerja Crosstabulation**

Count

		Tingkat kepuasankerja		Total
		CukupPuas	SangatPuas	
KeberagamanSuku	Jambi	11	10	21
	Non Jambi	42	23	65
Total		53	33	86

**Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1,005 <sup>a</sup>	1	,316		
Continuity Correction <sup>b</sup>	,554	1	,457		
Likelihood Ratio	,989	1	,320		
Fisher's Exact Test				,439	,227
Linear-by-Linear Association	,993	1	,319		
N of Valid Cases	86				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,06.

b. Computed only for a 2x2 table