

PENGARUH KEBERAGAMAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA JAMBI

Author:

Said Almaududi¹
Jonner Simarmata²
Teffu³
Zuhri Saputra Hutabarat⁴

Affiliation:

Universitas Batanghari
Jambi^{1,2,3,4}

Corresponding email

zuhri2saputra1hutabarat9
@gmail.com



*This is an Creative Commons
License This work is licensed under
a Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License*

Abstrak:

Latar belakang: Lorem Ipsum is simply dummy text of the The aim of this research is to know and analyze the impact of employee diversity on job satisfaction in the city relations service. Jambi City Relations Service is a policy in the field of relations in its work territory, technical policy in connection field, administrative implementation includes transportation permits, evaluations and reports related to the field per relationship.

Metode penelitian: Dimensions of diversity include religion and tribe while job satisfaction includes the job itself, salary, promotion, supervision, oversight, co-workers and working conditions.

Hasil penelitian: The results of SPSS 25 obtained From the Chi-Square Test table asymp sig of 0.776 because of the value of aymp seg 0,776>0,05 it can be concluded that there is no significant relationship between religious diversity and the level of satisfaction it can also be understood that a person's religion diversity has no collateral with the satisfaction of the work obtained.

Kesimpulan: Also from the Chi-Square table the test looks asymp sig of 0.316 because the asynp value is 0.318>0,05 then it can be concluded that there is no significant relationship between tribal diversity with the level of satisfaction it can also be understood that a person's tribal Diversity has no collera with the degree of work achieved.

Kata kunci: Employee Diversity and Job Satisfaction

Pendahuluan

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 (Ghoniyah 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.

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.

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.

Landasan teori Manajemen

Menurut Terry (2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan 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.

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.

Keberagaman pegawai

Keragaman pegawai merupakan gabungan tentang bukan hanya perbedaan, juga tentang persamaan item-item dari berbagai karakterisasi (seperti: etnis, jenis kelamin, suku, danlainnya). 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)

Dimensi Keragaman

Menurut Luthan (2005:74) terdapat sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap Keberagaman tenaga kerja, adapun dimensinya sebagai berikut.

1. Agama
2. suku

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.

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.

Hipotesis

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

Adapun 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

Metode Penelitian

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%.

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 kuisisioner.

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.

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.

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.

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)

$K/K \times 100\%$

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

3. TK Minimum (TKMin)

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

4. Rentang = TKMax-TKMin

$$(R) = 100 - 25 = 75$$

5. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75}{4} = 18,75$

$$(i) = (19)$$

6. Kategori

- 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 chi square dengan menggunakan aplikasi spss, sedangkan kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

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

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

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 :

Uji Hipotesis 1

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 ^a	1	,776		
Continuity Correction ^b	,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 karenanilai 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

**Uji Hipotesis 2
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 ^a	1	,316		
Continuity Correction ^b	,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 table *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 karenanilai 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

Analisis Deskriptif 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 karenanilai 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 kolerasi dengan kepuasan kerja yang diperoleh.

Analisis Deskriptif 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 kolerasi dengan tingkat kepuasan kerja yang diperoleh

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 kepuasam 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 kepuasam kerja sebesar 79,8%
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan uji *Chi-Square* nilai asymp sig sebesar 0,776 karenanilai 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 karenanilai 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

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 Multivariate 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 Sopiah. 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 dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media
- Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.