

PENGARUH PROMOSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)

Rosalinda¹, Nurjanah Rahayuningsih², Samsul Anwar³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wiralodra
RL942151@gmail.com, nurjanahfe@unwir.ac.id, samsulanwarfe@unwir.ac.id

Abstrak - This study aims to determine the great influence of the promotion and supervision of the Job Satisfaction of the Department of Transportation, Indramayu Regency. This research uses descriptive and quantitative methods. The data in the study were obtained by observation, interviews, and the use of questionnaire to 80 respondents and all of them were employees of the Transportation Department, Indramayu Regency. Data processing used multiple correlation analysis.

The results of the study indicate that the Job Satisfaction of the Indramayu Regency Transportation Service is included in the Good category. Promotion of the Indramayu Regency Transportation Agency is in the Good category. The supervision of the Indramayu Regency Transportation Agency is in the Good category. Job Satisfaction of the Indramayu Regency Transportation Service is included in the Good category. Promotion has a direct and positive effect on the job satisfaction of the Indramayu Regency Transportation Service with the low category. Supervision has a positive and unidirectional effect on the job satisfaction of the Indramayu Regency Transportation Agency with a low category. Promotion and supervision simultaneously have a positive and direct effect on the job satisfaction of the Indramayu Regency Transportation Service with the very low category.

Keywords: *Promotion, Supervision and Job Satisfaction*

Abstract - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Data pada penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan menggunakan angket pertanyaan yang dibagikan kepada 80 responden dan semuanya merupakan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu. Pemrosesan data dianalisis menggunakan analisis Korelasi berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Baik. Promosi Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Baik.

Pengawasan Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Baik. Kepuasan Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Baik. Promosi berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu dengan kategori rendah. Pengawasan berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu dengan kategori rendah. Promosi dan pengawasan secara bersamaan berpengaruh searah dan positif terhadap Kepuasan kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu dengan kategori sangat rendah.

Kata Kunci: *Promosi, Pengawasan dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan fenomena penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap pegawai atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja diperusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya pegawai cukup tinggi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi,

perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya.

Kantor Dinas Perhubungan (DISHUB) merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang perhubungan di daerah Kabupaten Indramayu berdasarkan asas ekonomi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Maka untuk terlaksananya tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan pegawai yang mempunyai keahlian dan keterampilan. Kantor Dinas Perhubungan terletak di Jalur Lohbener-Cirebon, Terusan, Sindang Indramayu ini berjumlah 91 pegawai PNS dan setiap pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam melayani kepentingan masyarakat dalam urusan Perhubungan. Dinas Perhubungan merupakan Sumber Daya yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas. Kedudukan dan peranan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu dirasakan semakin penting dalam usaha meningkatkan bidang Perhubungan yang ada di Kabupaten Indramayu. Oleh karena itu Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu harus dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kepuasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sudah cukup baik, tetapi ada saat-saat tertentu pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya seperti disaat pegawai merasa kualahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak dan juga disaat pegawai tidak bisa bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

Hubungan sesama pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sudah cukup baik. Bukan hanya sesama pegawai, hubungan dengan pimpinan juga baik. Itu dikarenakan komunikasi yang baik dengan sesama pegawai dan juga pimpinan. Akan tetapi, ada kalanya mis-komunikasi terjadi pada pegawai dan juga pimpinan. Hal tersebut terjadi karena informasi yang kurang dipahami oleh para pegawai. Akibatnya kesalahan dalam menjalankan tugas

yang telah diberikan yang membuat kepuasan kerja berkurang.

Jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kemudian akan muncul rasa mencintai pekerjaannya yaitu dengan memberikan sesuatu yang terbaik dan mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki juga dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Pegawai mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun pegawai berada selalu memikirkan pekerjaannya.

Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu harus memperhatikan beberapa faktor kepuasan kerja. Menurut Sopiha dalam Arif Yusuf Hamili (2018:206) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Garry Surya Changgriawan (2017:2) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian pegawai mengenai seberapa baik pekerjaannya.”

Pendapat diatas memberikan makna, kepuasan kerja adalah bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Menurut Wibowo (2018:200) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.”

Pendapat diatas memberikan makna, kepuasan kerja adalah penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan.

Menurut Danang Sunyoto (2015:23) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

Pendapat diatas memberikan makna, kepuasan kerja adalah tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam jurnal Garry Surya Changriawan (2017:2) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap promosi
5. Kepuasan terhadap pengawasan kerja

Promosi

Menurut Nanang Tegar (2019:49) menyatakan bahwa: “Kesempatan untuk maju di dalam organisasi disebut promosi (kenaikan jabatan). promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya.”

Pendapat diatas memberikan makna, promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2017:108) menyatakan bahwa: “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.”

Pendapat diatas memberikan makna, promosi adalah perpindahan pegawai untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban.

Menurut Ardana (2012:106) dalam jurnal Bastian Prabowo, Mochamad Al Musadieq, Ika Ruhana (2016:107) menyatakan bahwa: “Promosi ialah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang telah

dibebankan kepada pegawai pada waktu sebelumnya.”

Pendapat diatas memberikan makna, promosi adalah perpindahan seorang pegawai pada jabatan ke jabatan yang lain, dengan wewenang dan tanggung jawab yang diduduki sebelumnya.

Indikator Promosi

Menurut Hasibuan (2009:111-113) dalam jurnal Agustin Basrani, Martina (2017:19-20) mengatakan indikator dari Promosi yaitu:

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi kerja
4. Kerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Pendidikan
9. Komunikatif

Pengertian Pengawasan

Menurut Handoko dalam Mustafiju Rahman (2019:37) menyatakan bahwa: “Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.” Pendapat diatas memberikan makna, keseluruhan dari berbagai kegiatan untuk menjamin atau mengusahakan supaya semua pelaksanaan bisa berjalan dan berhasil sesuai rencana yang dibuat.

Menurut George R. Tery dalam Fitra Margaret (2017:98) menyatakan bahwa: “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan.”

Pendapat diatas memberikan makna, pengawasan adalah mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Menurut siagian dalam Subhan (2017:161) menyatakan bahwa: “Pengawasan adalah proses dari seluruh kegiatan instansi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya.”

Pendapat diatas memberikan makna, pengawasan adalah berbagai usaha yang dilakukan agar suatu pekerjaan sesuai dengan rencana sebelumnya.

Indikator Pengawasan

Menurut Handoko dalam Zulkifli, Supriadi Gani (2018:6) mengatakan indikator dari pengawasan yaitu:

1. Penetapan standar
2. Penentuan pengukuran/penilaian
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
5. Perbaikan atas penyimpangan

Hubungan Promosi terhadap Kepuasan Kerja

Promosi dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya promosi jabatan maka pegawai berpotensi akan dampaknya kepuasan bekerja dalam perusahaan tersebut. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:108) mengemukakan bahwa : Promosi berarti perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti dengan adanya promosi jabatan maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan di perusahaan tersebut. Menurut Norman Gultom (2015) yang dikutip oleh Betty magdalena, Okta Rulyati (2019:86).

Hubungan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Apabila pengawasan yang dilakukan pimpinan disetiap organisasi dapat diterapkan dengan baik maka hasil akhirnya dapat menguntungkan organisasi, dimana organisasi akan mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan keuntungan bagi pegawai sendiri adalah pegawai dapat bekerja dan melayani dengan baik, dengan demikian pegawai akan selalu mempunyai sikap baik dan berusaha untuk bekerja lebih baik.

Seorang pegawai yang mempunyai pengawasan dalam bekerja yang baik, maka ia akan mendapatkan hasil kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rismayana yang dikutip oleh Subhan (2017:163) menyatakan bahwa: “Pengawasan ialah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja”. Hal ini berarti seorang pegawai yang mempunyai pengawasan dalam bekerja yang baik, maka ia akan mendapatkan hasil kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kepuasan kerja pegawai telah baik dalam bekerja maka akan diikuti dengan meningkatnya perasaan senang dalam bekerja.

Hubungan Antara Promosi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Promosi dan pengawasan merupakan hal yang dinilai penting karena merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk menunjang rasa puas seorang pegawai dalam bekerja maka perlu diperhatikan faktor promosi dan pengawasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017:415) “Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”. Menurut De souza (2002) yang dikutip dalam Danu Adi Wuryanto, Suharnomo (2012) saat pegawai merasa bahwa peluang emas dalam promosi, mereka akan merasa puas terhadap posisi mereka di dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka nampak jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah promosi jabatan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:108) mengemukakan bahwa : Promosi berarti perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik promosi dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

OBJEK & METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian Dinas Perhubungan merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun laporan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang menyangkut objek penelitian yaitu Promosi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif, metode deskriptif suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan mengungkapkan suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, sedangkan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji.

Dalam penelitian ini, populasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu berjumlah 80 orang pegawai, Karena jumlah populasi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu berjumlah 80 orang, maka pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono (2017:84) yang menyatakan bahwa: "Teknik sampel jenuh atau teknik total sampel adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Menurut Sugiyono (2017:61), menyatakan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Tanggapan Responden

Hasil pengumpulan data yang diperoleh dari Pertanyaan kemudian dilakukan pengolahan data dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui tanggapan responden masing-masing indikator dari variabel Promosi, Pengawasan, dan Kepuasan kerja dilakukan analisis deskriptif. Akhirnya akan diketahui gambaran dari masing-masing variabel penelitian tersebut, yang hasilnya disajikan sebagai berikut :

Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan kerja

Tabel 1

Total skor tanggapan pegawai untuk variabel Kepuasan kerja adalah

No.	Indikator	Total Skor
1	Kepuasan terhadap gaji	661
2	Kepuasan pekerjaan itu sendiri	655
3	Kepuasan terhadap rekan kerja	656
4	Kepuasan terhadap promosi	658
5	Kepuasan terhadap pengawasan kerja	646
Jumlah		3276

Sumber : Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu pada variabel Kepuasan Kerja adalah **3276**.

Kalimat tersebut mengandung arti tanggapan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu terhadap variabel Kepuasan Kerja termasuk ke dalam kategori **Sangat Baik**.

Deskripsi Tanggapan Pegawai Terhadap promosi

Tabel 2

Total skor tanggapan Pimpinan untuk variabel Prestasi kerja adalah

No	Indikator	Total Skor
1	Kejujuran	606
2	Disiplin	595
3	Prestsi kerja	634
4	Kerjasama	597
5	Kecakapan	584
6	Loyalitas	591
7	Kepemimpinan	575
8	Pendidikan	601
9	Komunikatif	641
Jumlah		5424

Sumber : Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap Promosi

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu pada variabel Promosi adalah **5424**.

Kalimat tersebut mengandung arti tanggapan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu terhadap variabel Promosi termasuk ke dalam kategori **Baik**.

Deskripsi Tanggapan Pegawai Terhadap Pengawasan

Tabel 3

Total skor tanggapan pegawai untuk variabel Komunikasi

No.	Indikator	Total Skor
1	Penetapan standar	686
2	Penentuan pengukuran penilaian	674
3	Pengukuran pelaksanaan pekerjaan	671
4	Perbandingan dengan standar dan analisis penyimpangan	688
5	Perbaikan atas penyimpangan	683
Jumlah		3402

Sumber : Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap Pengawasan

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu pada variabel Pengawasan adalah **3402**.

Kalimat tersebut mengandung arti tanggapan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu terhadap variabel Pengawasan termasuk ke dalam kategori **Sangat Baik**.

Uji Hipotesis

Uji T Pengawasan terhadap Kepuasan kerja

Kriteria diterimanya hipotesis :

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = $n-k = 80-2 = 78$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 3,053 dan diketahui $t\text{-tabel}$ 1,990 (**3,053 > 1,990**) dan $\text{sig} < 0,025$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengandung makna bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Promosi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Baik.
2. Promosi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Baik.
3. Pengawasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Baik.
4. Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu dalam kategori Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Promosi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,302, dengan adanya pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari besarnya kontribusi sebesar 9,1% sedangkan sisanya 90,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
5. Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu dalam kategori Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,327, dengan adanya dengan pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari kontribusi sebesar 10,69% sedangkan sisanya 89,31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
6. Pengaruh Promosi dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan

Kabupaten Indramayu dalam kategori Sangat Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,068, dengan adanya Pengaruh Promosi dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari besarnya kontribusi sebesar 18,57% sedangkan sisanya 81,43% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sudah termasuk dalam kategori Baik. Untuk itu perlu dijaga atau dipertahankan dengan baik faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri, seperti lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan peralatan yang memadai yang dapat menunjang pekerjaan pegawai.
2. Promosi Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sudah termasuk dalam kategori Baik, promosi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu harus lebih ditingkatkan lagi, dimana apabila promosi jabatan dipenuhi dan selalu diadakan itu akan membuat pegawai akan bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Pengawasan Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sudah termasuk dalam kategori Baik, pengawasan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu tetap perlu meningkatkan Pengawasan serta menjaganya tetap optimal agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan.
4. Korelasi antara Promosi terhadap Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori rendah, artinya promosi pegawai harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.
5. Korelasi antar Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori rendah, artinya Pengawasan Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu perlu diperhatikan lagi dan ditingkatkan lagi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.
6. Korelasi antara Promosi dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori Sangat Rendah, artinya perlu diperhatikan lagi masalah Promosi dan Pengawasan yang perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja dapat meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Basrian, Martina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. *Menara Ilmu*. 15-28.
- Danang Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT BUKU SERU.
- Fitria Margaret. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kolegial*. 95-109.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT BUKU SERU.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nanang Tegar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-25. Bandung.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Edisi Kelima. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Apriliandi. (2015). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Riau*. 1-15.
- Efriezul Hendra. (2019). Pengaruh Promosi dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan. Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 80-11.
- Emi Susanti, Rianti Sarianti. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan yang dilakukan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal EcoGen*. 304-314.

- I Dw Gd Agus Saputra, I Nyoman. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Uduyana (Unud) Bali*. 1030-1054.
- Ika Ruhana, Mochammad Al Musadieg & Bastian Prabowo. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 106-113.
- Julita Fransiska Tambunan. (2017). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jom fekom*. 193-207.
- Mustafiju Rahman. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. PT. Ramayana Lestari Sentosa Medan. *AJIE- Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 33-42.
- Nining Ratnaningsih. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Management Riview*. 123-132.
- Oktaviani Permatasari. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research (JEBDEER)*. 57-66.
- Silvia Damayanti, Sri Harini. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Visionida*. 45-55.
- Susanti, Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 77-86.
- Yulia Efeni, Wildayana dan Machasin. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Bahtera Inovasi*. 13-27.