

## DAFTAR PUSTAKA

- Menurut (Fernandes & Marlius, 2018) “*Sumber daya manusia di setiap perusahaan/badan usaha menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan*”
- Menurut (Susan, 2019) “*Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai*”.
- Menurut(Rahman, 2020) “*Semakin Pesatnya bisnis dan usaha Jasa yang dimana setiap perusahaan mengalami persaingan dagang yang menyebabkan perusaha tersebut semakn harus memiliki rencana – rencana besar agar dapat mengikuti perubahan - perubahan yang terjadi terutama dalam pengelolaan dan peningkatan mutu sumber daya manusia*”
- Menurut Jsiz (2014 : 4) “*Iklan di didefinisikan sebagai segala bentuk pesan tentang suatu produk yang disampaikan lwaat media, ditunjukkan kepada sebagian atau seluruh masyarakat agar masyarakat lebih mengetahui lagi perusahaan bengkel mobil yang menyediakan fasilitas lengkap dan memuaskan bagi para pemakai jasa perusahaan tersebut*”
- Menurut (Robbins, 2006 : 65) “*Kinerja seorang karyawan akan baik bila mereka mempunyai keahlian yang lebih tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan merupakanhal yang menciptakan motivasi kerja seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja karyawan yang baik*”
- Rachmawati (2008) “*berpendapat bawa persiapan jenjang karir karyawan inilah yang dimaksud sebagai pengembangan karyawan dan berkesempatan untuk maju*”
- Menurut( Anoraga, 2006) “*Karyawan yang berkomitmen untuk bekerja dalam peusahaan harus merasakan keamanan dalam bekerja ( Job security )*

*sehingga karyawan tersebut merasa aman di dalam melakukan pekerjaannya baik dalam suasana kerja tanpa ada alasan yang masuk akal termasuk juga suasana di mengerti oleh atasan”*

Menurut (Siswan, 2003 : 181) *“Tujuan pembinaan kerja adalah menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud”*

Menurut Mangkunegara (2016:9) *“yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”*

Menurut Prawirsentosa dan Dewi (2015) *“mengemukakan bahwa performen adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upah mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”*

Menurut Hamali (2016) *“berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai ubungan kuat dengan tujuan strategi, organisasi, kepuasan knsumen , dan memberikan kontribusi pada ekonomi”*

Menurut Mangkunegera (2014) *“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang Kinerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yangdiberikan kepadanya”.*

Rachmawati (2008) *“Bependapat bahwa persiapan jenjang karir karywan inilah yang dimaksud sebagai pengembangan karyawan dan bekesempatan untuk maju, program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh Departeman Sumber daya Manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukannya lembaga konsuling lain yang memang di sewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini”*

Menurut Ginanjar, *Hendro sembodo (2017)* “*bahwa Kesempatan unuk maju ialah suatu kontribusi karyawan dalam meningkatkan karir merek untuk melaksanakan kesempatan kenaikan jabatan bagi karyawan*”

Menurut Wirawanta (2015:96) “*Promosi jabatan adala pnhargan dngan memberikan kenaikan pangkat atau jabtan lebih tinggi pada sebelumnya*”

Menurut Hasibuan ( 20218, P.108) “*Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, satatus, dan penghasilan semakin besar*”

Menurut Edwin B.Flipo yang diterjemahan Hasibuan (2018, P.108)“ *promosi yakni perpindahan dari suatu jabtan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi* ”

Menurut Mangkunegara (2005:78) “*berpendapat bahwa pngembangan karir adalah aktifitas karyawan dalam membantu merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal*”

MenurutMangkunegara (2005:77) “*Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan*”

Menurut Purwaningsi (2017) “*Indikator – Indikator Kesempatan untuk Maju mengemukakan bahwa Indikator Promosi*”

Menurut Munandar (2001) “*individu dikatakan memilh job security apabila individu tidak merasa terancam kehilangan pekerjaannya, dan merasa yakin bahwa pekerjaan masih di butuhkan dalam organisasi*”

Menurut A.A Gede Agung Janurta dan I G. a Dewi Adnyani (2019) “*bahwa job security dapat menurunkan turnover intention sangatlah penting untuk memperhatikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karna itu sangat perlu meminamilisir ancaman – ancaman sikis maupun pisikolog pada kinerja karyawan.*”

Menurut Probst (2002) *“terdapat dua aspek dalam job security yaitu keberlanjutan pekerjaan dan kestabilan isi atau muatan pekerjaan”*

Menurut Hasibuan (2017:119) *“kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”*

Menurut Yulia Suwanti (2013) *“kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi akan lebih baik”*

Menurut Edisn, Anwar & Komariyah (2016) *“menyatakan bahwa kompensasi adalah ssuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.Mereka menyumbang apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang diimiliki”*

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) *“menejelaskan kompensasi sebgai imbalan jasa atau balas jasa ang diberikan oleh prusahaan kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”*

Menurut (Suliyanto, 2019) *“Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan”*

Menurut Sugiono (2016) *“Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan*

Menurut sanusi (2017,p.158) *“sumber data yang di dapat dari sumbernya pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data yang digolongkan menjadi dua yaitu primer dan skunder”*

Menurut Sanusi (2017,p.158) *“Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian”*

Menurut sanusi (2017, p. 158) *“Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui poses pecatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi individu - individu yang teliti. untuk melihat kondisi lingkungan kerja”*

Menuru Sanusi (20217, p. 159) *“kuisisioner adalah pengumpul data melalui daftar pertanyaan (kuisisioner ) yang sudah tersusun secara cermat sesuai dengan penelitian.Skala Pengukuran penelitian ini digunakan adalah likert”*

Menurut Sugiono (2018,p.130) *“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri adanya objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang di tetapkan oleh peneliti unuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”*

Menurut Sugiono (2018, p. 131) *“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”*

Menurut (Ridwan, 2005: 65)”*Apa yang dipelajari dari sampel itu. Disini saya menggunakan Rumus Slovia”*

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 55) *“variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulan”*

Menurut Suliyono (2018, p. 147) *“definisi operasional variable penelitian adalah suatu definisi mengenai variable yang dirumuskan berdasarkan karakteristik – karakteristik variable tersebut yang dapat diamati”*

Menurut sugiyono (2016) *“menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variable dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan untuk menguji hipotesis yang tela diajukan”*

Menurut Hendra Hadiwijaya (2015) *“cara medeteksi terhadap adanya Multikolinieritas dalam model regresi”*

Menurut sugiyono (2018,p.142) *“Metode analisis data adalah proses penggolompokan data berdasarkan variable dan respon ,mentabulasi data berdasarkan variable dan seluruh responden ,menyajikan data tiap variable yang deteliti,melekukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan”*

Menurut Sugi terhadap variable yono (2018) *“Uji t (uji parsial) digunakan masing – masing variable independen terhadap variable dependen secara parsial dalam menerangkan variable terikat”*

Menurut Tan (2008) *“Menyatakan bahwa jejang karir (career Development ) Menyangkut suatu upaya formal yang terancam dan terorganisasi untuk mencapai Suatu kesimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan dalam suatu organisasi”*

Menurut Edy Sutrisno (2019, P. 74) *“Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”*

Menurut Nawawi (2011: 314) *“Kompensasi adalah penghargaan /ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya ,melalui kegiatan yang disebut bekerja”*