

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN EFIKASI DIRI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIA PONTIANAK**

Citra Wardani<sup>1</sup>, Irfan Mahdi<sup>2</sup>

[wardanicitra@gmail.com](mailto:wardanicitra@gmail.com)<sup>1</sup>, [irfan.mahdi@unmuhpnk.ac.id](mailto:irfan.mahdi@unmuhpnk.ac.id)<sup>2</sup>

**Universitas Muhammadiyah Pontianak**

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir dan efikasi diri terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak. Metode Assosiatif digunakan untuk menemukan hubungan antara variabel independen (pengembangan karir dan efikasi diri) dan variabel dependen (motivasi). Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai negeri sipil di rumah tahanan. Hasil uji statistik menunjukkan validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran yang tinggi, serta bahwa data berdistribusi normal. Analisis regresi linier berganda menegaskan bahwa pengembangan karir dan efikasi diri secara signifikan mempengaruhi motivasi pegawai. Implikasi dari temuan ini penting dalam pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia, dengan penekanan pada upaya meningkatkan peluang pengembangan karir dan memperkuat keyakinan diri pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja di lingkungan kerja yang unik seperti rumah tahanan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, termasuk ukuran sampel yang terbatas, dan menyarankan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan melibatkan lembaga-lembaga sejenis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.*

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir, Efikasi Diri, Motivasi Pegawai Negeri Sipil, Rumah Tahanan*

### **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk manajemen yang berorientasi pada upaya maksimalisasi potensi dan keterampilan anggota timnya melalui langkah-langkah strategis, dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai menuju pencapaian optimal tujuan organisasi (Edison et al. 2016, hal. 10). Menurut Widodo (2015, hal. 1): "Keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh oleh kualitas sumber daya manusia yang mengakawakinya sumber daya manusia tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya jika dipimpin dan dikelola dengan baik". Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bukan hanya mencakup upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga melibatkan strategi pengembangan karir sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sinambela (2016, hal. 260): "Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, merencanakan, dan mengawasi karir". Ketika seseorang mengalami pengembangan karir, seperti mendapatkan pengalaman baru, menghadapi tantangan pekerjaan, atau mencapai tujuan karir. Hal tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan efikasi diri.

Ketika seseorang memperoleh orientasi kontrol internal yang memandu mereka dalam menetapkan tujuan dan merancang tindakan untuk mencapainya, mereka mengalami pengembangan efikasi diri (Gibson et al, 2016, hal. 136). Efikasi diri yang tinggi dapat cenderung lebih termotivasi untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai motivasi berkaitan dengan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh dalam

mencapai tujuan organisasi. Menurut Widodo (2015, hal. 187): “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.”

Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak berperan sebagai salah satu Unit Pelayanan Teknis (UPT) di Provinsi Kalimantan Barat di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Rumah Tahanan Negara Kelas IIA yang terletak di Jalan Sungai Raya Dalam, KM 1,3, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, yang saat ini di pimpin oleh Bapak Raja Muhammad Ismael Novadiansyah, A.Md.I.P., S.H., M.A. Semua staf Rumah Tahanan Negara Kelas IIA merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 102 orang di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yang menjalankan peran ganda sebagai birokrat dan pelayan masyarakat.

Kondisi yang optimal dari sumber daya manusia sangat penting karena mereka memiliki peran utama dalam organisasi sebagai unit pelaksana teknis dalam bidang penahanan untuk mendukung keperluan penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di pengadilan yang berada di bawah naungan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Rumah Tahanan Negara Kelas IIA bertugas menjalankan perawatan terhadap tersangka atau terdakwa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana yang terdapat di situs rutanpontianak.go.id, dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya, Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak memiliki fungsi-fungsi yaitu, pertama menyelenggarakan pelayanan bagi tahanan, kedua menjaga dan memelihara keamanan serta tata tertib di dalam rumah tahanan negara, ketiga mengelola rutan secara efektif, dan keempat menangani urusan tata usaha rumah tahanan.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak menampung hanya warga binaan laki-laki. Diketahui kapasitas Rumah Tahanan Negara hanya menampung 220 orang. Berikut jumlah warga binaan pemasyarakatan (WBP) beserta kelebihan kapasitasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP)**  
**Tahun 2020-2022**

Tahun	Kapasitas	Jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan	Kelebihan Kapasitas (%)
2020	220	811	268,64
2021	220	943	328,64
2022	220	927	321,36

Sumber: RUTAN Kelas IIA Pontianak, 2023.

Pada Tabel 1. dapat dilihat pada Tahun 2020-2022 persentase kelebihan kapasitas berfluktuatif. Pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 22,33% dan Tahun 2022 mengalami penurunan 2,22%. Situasi kelebihan penghuni dapat menciptakan tekanan dan tantangan tambahan bagi staf Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Widodo (2015, hal. 110): “Penempatan personel adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya itu dan sejalan dengan kebutuhan organisasi”. Berikut jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan bagian dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagian**  
**Tahun 2023**

No.	Bagian	Jumlah	Persentase (%)
1	Pejabat	5	4,90
2	Sub Seksi Pengelolaan	4	3,92
3	Sub Seksi Pelayanan	13	12,75
4	Sub Seksi Bimbingan Kegiatan	2	1,96
5	Kesatuan Pengamanan Rutan	78	76,47
<b>Total</b>		<b>102</b>	<b>100</b>

Sumber: RUTAN Kelas IIA Pontianak, 2023.

Dari Tabel 2. diketahui bahwa sebagian besar pegawai bekerja sebagai Petugas/Anggota jaga sebanyak 76.47% dikarenakan untuk menjaga keamanan dan mengelola populasi tahanan. Kebutuhan untuk keamanan yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan jumlah penjaga tahanan daripada staf lainnya.

Untuk efisiensi pencatatan kehadiran pegawai negeri sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak menggunakan finger print yang dilakukan sebanyak 2 kali sehari, pada jam masuk kantor dan jam keluar kantor, yaitu:

**A. Harian (Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional, Dan Staf Pelaksana)**

- 1) Senin-kamis pada pukul 07.30 WIB hingga 14.30 WIB
- 2) Jum'at pada pukul 07.30 WIB hingga 11.30 WIB
- 3) Sabtu pada pukul 07.30 WIB hingga 13.00 WIB

**B. Pelaksana Regu Jaga, Bekerja 3 Shift Pada Setiap Hari, Yaitu:**

- 1) Pagi pada pukul 07.00 WIB hingga 13.00 WIB
- 2) Siang pada pukul 13.00 WIB hingga 19.00 WIB
- 3) Malam pada pukul 19.00 WIB hingga 07.00 WIB.

Berikut tingkat absensi pegawai negeri sipil Rumah Tahanan Kelas IIA Pontianak pada Tabel 1.3 di bawah ini:

**Tabel 3.**  
**Tingkat Absensi Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP x HK	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
2020	104	289	30.056	6	0,02
2021	104	298	30.992	12	0,04
2022	105	297	31.185	35	0,11

Sumber: RUTAN Kelas IIA Pontianak, 2023

Berdasarkan Tabel 3. di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi naik setiap tahunnya. Pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 100% dan Tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 175%. Pada tabel diatas absen hanya sakit saja, untuk izin sakit pegawai diwajibkan untuk menyertakan surat keterangan Dokter. Melalui absensi yang baik, instansi dapat mengidentifikasi pegawai yang konsisten hadir dan berkomitmen.

Menurut Rahmat et al., (2023) pengembangan karir berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya menurut Siregar (2016) efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja. Adapun menurut Rizal & Radiman (2019) motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak memiliki tanggung jawab untuk melayani pengunjung selama jam besuk, yang dijadwalkan pada hari senin, rabu, kamis, dan sabtu dari pukul 09.00 hingga 11.30 WIB. Pada hari selasa dan jumat,

fokus pelayanan adalah untuk kegiatan rohani warga binaan pemasyarakatan. Staf Rumah Tahanan Negara Kelas IIA bekerja setiap hari senin hingga sabtu, dengan tugas yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jam kerja kadang-kadang dapat diperpanjang, termasuk pada hari libur, dimana kehadiran masih diwajibkan. Apabila ada pegawai yang absen, petugas lain diharuskan untuk menggantikan posisinya.

Sebagaimana Peraturan Kemenkumham RI No. 33 Tahun 2017, Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak menerapkan kebijakan berupa ketentuan pemotongan tunjangan kinerja pegawai. Kebijakan tersebut berkenaan dengan pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, izin sakit lebih dari 2 hari, cuti, terlambat dan hal lainnya. Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak yang hanya menampung warga binaan laki-laki dengan kapasitas 220 orang. Jumlah warga binaan pemasyarakatan (WBP) selama tahun 2020-2022 mengalami fluktuasi, dengan persentase kelebihan kapasitas yang berubah-ubah. Hal ini menciptakan tekanan dan tantangan tambahan bagi staf Rumah Tahanan Negara dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, jumlah pegawai negeri sipil di Rumah Tahanan tersebut didominasi oleh petugas/anggota jaga untuk menjaga keamanan dan mengelola populasi tahanan. Pencatatan kehadiran pegawai menggunakan finger print dilakukan untuk memastikan efisiensi. Namun, tingkat absensi pegawai mengalami kenaikan setiap tahunnya, yang dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas operasional. Selain itu, instansi menerapkan kebijakan pemotongan tunjangan kinerja untuk pegawai yang tidak masuk kerja atau terlambat, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, namun perlu diperhatikan bahwa kenaikan dan penurunan kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, pengembangan karir, dan efikasi diri pegawai. Selain itu, mutasi pegawai, promosi jabatan, dan partisipasi dalam pelatihan juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan pengembangan karir pegawai negeri sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif untuk menggambarkan hubungan antara pengembangan karir dan efikasi diri dengan motivasi pegawai negeri sipil di rumah tahanan negara kelas IIA Pontianak. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan penjaga/anggota jaga dan staf kepegawaian, serta kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai negeri sipil di rumah tahanan negara kelas IIA pontianak. Data sekunder diperoleh dari objek penelitian adalah jumlah pegawai negeri sipil, promosi jabatan, jumlah warga binaan pemasyarakatan, mutasi dan data pegawai yang mengikuti pelatihan pada rumah tahanan negara kelas IIA pontianak. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di rumah tahanan kelas IIA pontianak, dengan sampel sebanyak 102 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Efikasi Diri (X), dan Motivasi (Y).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengembangan karir dan efikasi diri merupakan dua faktor yang memiliki peran penting dalam membentuk motivasi dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Begitu juga halnya dengan pegawai negeri sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak, di mana faktor-faktor ini menjadi kunci utama dalam mendorong kemampuan dan semangat kerja mereka.

**Tabel 1 Hasil Analisis**

<b>Nama Uji</b>	<b>Hasil</b>	<b>Keterangan</b>
Cronbach's Alpha	.823	Tingkat reliabilitas yang baik dengan 11 item
Cronbach's Alpha	.900	Tingkat reliabilitas yang sangat baik dengan 15 item
Validitas	-	Tidak tersedia informasi mengenai hasil uji validitas
ANOVA (Motivasi * Pengembangan_Karir)	F = 5.489, Sig. = .000	Terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok motivasi dan pengembangan karir
ANOVA (Motivasi * Efikasi_Diri)	F = 5.986, Sig. = .000	Terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok motivasi dan efikasi diri
Model Summary (Model 1)	R Square = .361	Model mampu menjelaskan sekitar 36.1% variabilitas dalam motivasi
Regresi Linier Berganda	F = 33.025, Sig. = .000	Model regresi secara keseluruhan signifikan
Koefisien (Pengembangan_Karir)	Beta = .334	Pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 0.334 pada motivasi
Koefisien (Efikasi_Diri)	Beta = .429	Efikasi diri memiliki pengaruh sebesar 0.429 pada motivasi
Collinearity Diagnostics	-	Tidak ada masalah serius dengan kolinearitas antara variabel independen
uji t pengembangan karir	0,0000	memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi, yang ditunjukkan oleh nilai p yang rendah ( $p < 0,05$ ).
uji t efikasi diri	0,0000	memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi, yang ditunjukkan oleh nilai p yang rendah ( $p < 0,05$ ).
uji F	33.025 sig: 0,000	Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan secara signifikan memprediksi variabilitas dalam Motivasi.

Sumber: data olahan 2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir dan efikasi diri terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak. Dalam konteks lingkungan kerja yang unik, di mana pegawai beroperasi di dalam sebuah lembaga penjara, peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai sangatlah penting. Pengembangan karir dan efikasi diri menjadi fokus penelitian karena keduanya dikenal sebagai faktor-faktor yang signifikan dalam membentuk motivasi individu dalam konteks kerja. Dengan mengidentifikasi pengaruh dari kedua variabel ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi semangat dan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan yang unik seperti rumah tahanan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Asosiatif, yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara pengembangan karir, efikasi diri, dan motivasi pegawai. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan penjaga dan staf kepegawaian, serta kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai negeri sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak. Data sekunder juga diperoleh untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang konteks organisasi, termasuk jumlah pegawai, promosi jabatan, dan mutasi.

Penelitian ini juga dilengkapi dengan serangkaian uji statistik untuk memvalidasi dan memastikan keandalan data yang digunakan. Pertama, uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel yang ditetapkan (0,195), menegaskan bahwa instrumen yang digunakan valid untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan efikasi diri memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70, menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur kedua variabel tersebut.

Selain itu, uji normalitas menunjukkan bahwa data residual memiliki distribusi yang berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,086 dengan signifikansi 0,063. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dalam analisis data. Selanjutnya, uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini menegaskan pentingnya pengembangan karir dalam memengaruhi motivasi pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak.

Terakhir, uji koefisien korelasi menunjukkan korelasi kuat antara variabel pengembangan karir dan motivasi pegawai, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan Pearson Correlation sebesar 0,753. Selain itu, uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 56,7% variabilitas dalam motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir. Hasil-hasil ini memberikan dukungan statistik yang kuat terhadap hubungan antara pengembangan karir, efikasi diri, dan motivasi pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai. Temuan ini mencerminkan pentingnya pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor motivasi di lingkungan kerja yang mungkin berbeda dari lingkungan kerja konvensional. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengembangan karir dan efikasi diri memengaruhi motivasi pegawai, manajemen di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan semangat, kinerja, dan kepuasan pegawai.

#### **4. KESIMPULAN**

Dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk semangat dan kinerja pegawai di lingkungan kerja yang khusus seperti rumah tahanan. Melalui serangkaian uji statistik yang dilakukan, validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran serta asumsi normalitas data telah terverifikasi, memberikan keandalan yang kuat pada temuan penelitian ini.

Hasil uji regresi linier sederhana menegaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan peluang pengembangan karir di lembaga ini dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Begitu pula dengan efikasi diri, yang juga terbukti berkontribusi secara positif terhadap motivasi pegawai, menegaskan pentingnya memperkuat keyakinan diri pegawai dalam mencapai tujuan karir dan tugas-tugas yang diberikan.

Implikasi dari temuan ini sangat relevan dalam pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak. Fokus pada pengembangan karir dan peningkatan efikasi diri dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai, serta meningkatkan efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan organisasionalnya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis

tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pegawai di lingkungan kerja yang unik seperti rumah tahanan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, & Naipospos, N. Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Jasa Marga. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 6 (1), 132-138.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703.
- Busro, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta .
- Fauzi, S. I., & Chaidir, H. (2021). Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Terhadap Promosi Jabatan. *Indonesian Journal of Economics Application*, 3(1), 97-106.
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III SATKER Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung. *Jurnal organisasi dan Manajemen*, 2(1), 54-66.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr, J. H., & Konopaske, R. (2016). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, I. T., & Wibowo, P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8 No.6, 1662-1670.
- Kusasi, M. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementrian Agama Provinsi Kaltim. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 1. No 2, 102-117.
- Laksono, Y. B., Nursaid, & Herlambang, T. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi . *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 18-28.
- Lestari, M. F., & Hadiyanti, S. U. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen UMT*, 33(2), 92-103.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62-69.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi*. CV. Wade Group.
- Rahmat, W. P., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 18-27.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, R. J. (2016). Pengaruh Konsep-Diri dan Efikasi-Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (PERSERO) UPMS V Surabaya. *SOSIO-E-KONS*, 8(3), 234-250.
- Siregar, S. (2020). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Siswati, E., Fauzani, E., & Karyadi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 75-80.

- Sudaryono. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah. Pustaka Baru Press.
- Widodo, E. S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia. Pustaka Pelajar.