**PENGARUH ETIKA BIROKRASI TERHADAP PERKEMBANGAN KARIER PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Agus Duwianto**

**NPM. 16.11.1001.3509.124**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan ini untuk mengetahui untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan Etika Birokrasi Terhadap Perkembangan Karier Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif kemudian populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur ASN dan TK2D berjumlah 90 orang dengan jumlah sampel 47 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui koesioner dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etika birokrasi terhadap perkembangan karier pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Pengaruh ini ditemukan berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang berhasil menyajikan data hasil uji T, uji F dan uji determinan koefisien. Etika birokrasi (variabel X) berpengaruh positif karena nilai koefisien regresinya yang menghasilkan angka positif sebesar 0,482. Pengaruh simultan diketahui berdasarkan hasil uji F dengan nilai F-hitung (52,572) > nilai F-tabel (4,05) dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Nilai ini berhasil membatah H0 yang mengatakan tidak ada pengaruh signifikan. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji T, sebagai hasilnya nilai Thitung sebesar 7,251 > Ttabel 2,021 dengan nila sig 0,003 < 0, 05. Untuk menjaga agar karier pegawai terus meningkat disarankan agar memperhatikan aspek etika dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

**Kata Kunci:** Etika Birokrasi, Pengembangan Karier, Sekretariat.

***EFFECT OF BUREAUCRATIC ETHICS ON DEVELOPMENT OF EMPLOYEE CAREER IN THE SECRETARIAT OF DPRD KUTAI TIMUR REGENCY***

***ABSTRACT***

*This study aims to find out to know the positive and significant influence of bureaucratic ethics on the career development of employees in the Secretariat of the East Kutai District Parliament. The research method used is a quantitative approach and then the population in this study is the Secretariat Staff of the East Kutai District Parliament ASN and TK2D totaling 90 people with a sample of 47 respondents. Data collection is done through questionnaires and observations. The results showed that there was a positive and significant influence of bureaucratic ethics on the career development of employees in the Secretariat of the East Kutai District Parliament. This influence was found based on the results of a simple linear regression analysis that successfully presented data from the T test, F test and coefficient determinant test. Bureaucratic ethics (variable X) has a positive effect because the value of the regression coefficient produces a positive number of 0.482. The simultaneous effect is known based on the results of the F test with the calculated F-value (52.572)> F-table value (4.05) with a significance value (sig) of 0,000. This value is successful against H0 which says there is no significant effect. Meanwhile, to determine the effect partially carried out by the T test, as a result the value of Tcount was 7.251> Ttable 2.021 with a value of 0.003 <0, 05.*

***Keywords:*** *Bureaucratic Ethics, Career Development, Secretariat.*

**PENDAHULUAN**

Peraturan kepegawaian sebagai acuan dari penerapan etika birokrasi. Peraturan ini tertuang dalam Kode etik ASN. Namun kode etik ini tidak dapat serta merta memperlihatkan hasil dan fungsinya namun apabila dipahami setiap individu dalam organisasi akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja organisasi. Etika birokrasi diartikan sebagai sistem yang berisikan prinsip-prinsip moral atau aturan-aturan perbuatan yang mengendalikan atau mempengaruhi kebiasaan pegawai negeri dalam menjalankan sistem pemerintahan secara hierarki dan jenjang jabatan.

Penelitian ini melihat prinsip-prinsip etika birokrasi yang dipahami oleh setiap pegawai dan pengaruhnya terhadap perkembangan karier pengawai. Perkembangan karier dapat menyesuaikan kebutuhan, minat dan tujuan perencanaan karier perseorangan dengan kebutuhan organisasi akan penyusunan tenaga kerja yang akan datang. Melalui cara ini organisasi dapat menjamin bahwa persediaan pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi dan memiliki motivasi yang cukup akan tersedia untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan. Penanganan karier yang baik oleh organisasi akan mengurangi dampak frustasi yang dialami oleh pegawai serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen karier bukan hanya menjadi kewajiban bagi organisasi, juga terkait dengan motivasi dan kepentingan individu pegawai.

Konsep karier merupakan suatu konsep yang netral tidak berkonotasi positif maupun negatif. Oleh karena itu penerjemahan karier seseorang dapat disebut lambat atau cepat yang banyak dipengaruhi oleh promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi.

Pengembangan karier ini merupakan usaha yang dilakukan individu untuk memajukan tujuan kariernya. Dalam perencanaan karier individu lebih berfokus pada latihan untuk membantu individu lebih mengenal dirinya dari segi potensi dan kemampuannya dan karier individual sepenuhnya di bawah kendali individu yang meliputi mengumpulkan informasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan (Mathis, 2006).

Pengembangan karir berkaitan dengan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di suatu organisasi agar yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Definisi yang semakna bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Karier penting bagi pegawai maupun bagi organisasi. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Seorang pegawai baik itu pegawai pemerintah atau swasta dapat meninggalkan pekerjaannya mereka bila merasa prospek kariernya kurang baik dan dalam organisasi karier mereka bukan hanya ditentukan dari kinerja tetapi juga faktor lainnya seperti perilaku dan etika dalam organisasi dimana karyawan atau pegawai tersebut berada. Pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin kariernya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier.

Penelitian terdahulu telah membahas sikap terhadap pengembangan karier pegawai yaitu penelitian Rizka (2013) hasil penelitiannya menunjukkan korelasi kedua variabel sangat signifikan. Kemudian penelitian Pathardikar (2016) memperlihatkan adanya hubungan etika dengan perkembangan karier pegawai. Penelitian saat ini lebih menitikberatkan pada pengaruh prinsip etika birokrasi terhadap perkembangan Karier Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Oleh karena itu secara garis besar penelitian mengambil sebuat judul penelitian yaitu: “Pengaruh Etika birokrasi Terhadap Perkembangan Karier Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur”.

**KERANGKA KONSEP DAN TEORI**

**Konsep Etika Birokrasi**

Terdapat berbagai pengertian terkait etika Etika dalam bahasa Yunani Kuno: "ethikos" berarti "timbul dari kebiasaan” adalah sebuah sesuatu di mana dan bagaimana cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Etika memerlukan sikap kritis, metodis, dan sistematis dalam melakukan refleksi. Sementara Etika dalam birokrasi menunjukkan adanya asas moral dalam profesi birokrasi. Reformasi etika birokrasi mengupayakan agar nilai-nilai etika yang hidup dan berlaku dalam masyarakat profesi termasuk birokrasi bukan sekedar menjadi keyakinan pribadi anggotanya tetapi juga menjadi seperangkat norma yang terlembagakan. Hal ini perlu diperhatikan untuk menciptakan birokrasi pelayanan yang baik dengan aparat yang profesional (Insani, 2020).

Artinya etika harus menjadi acuan dalam berbuat, yang pelanggaran atasnya dapat dikenakan sanksi moral (Mariana, 2006). Etika birokrasi berkaitan erat dengan moralitas dan mentalitas aparat birokrasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri yang tercermin dalam fungsi pokok pemerintahan: fungsi pelayanan, pengaturan/regulasi dan fungsi pemberdayaan masyarakat etika penting dalam birokrasi (Tarumingkeng, 2013). Kemudian dikemukakan dalam (Marwiyah, 2016) mengartikan Etika Birokrasi (Administrasi Negara) adalah sebagai seperangkat nilai yang menjadi acuan atau penuntun bagi tindakan manusia dalam organisasi.

Leys berpendapat bahwa seseorang administrator dianggap etis apabila ia menguji dan mempertanyakan standar-standar yang digunakan dalam pembuatan keputusan, dan tidak mendasarkan keputusannya semata-mata pada kebiasaan dan tradisi yang sudah ada (Arisman, 2014). Djadja (2012) juga mengungkapkan bahwa etika jabatan dalam birokrasi publik (etika pejabat publik) berhubungan atau berkenaan dengan perbuatan seseorang yang memagang jabatan tertentu, baik dalam waktu kerja maupun di luar kerja dan dalam kehidupannya sehari-hari. Secara etis, seorang pejabat publik tidak bisa memisahkan antara perbuatannya dalam pekerjaan dengan perbuatannya di luar pekerjaan.

**Konsep Pengembangan Karier**

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2011). Untuk dapat memilih dan mengembangkan karier yang tepat, dibutuhkan kematangan karier yaitu pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karier yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, individu dalam merencanakan karier patut memahami tahapan perencanaan karier yang baik meliputi penilaian terhadap diri sendiri, eksplorasi karier, membuat rencana dan tujuan karier, mencatat keterampilan yang dibutuhkan dan mencari pekerjaan(Taganing dkk, 2007).

Pengembangan karier terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana kariernya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, manajer dan departemen SDM hanya membantu didalam perencanaan karier serta memberi jalan menuju karier tersebut (Rivai, 2004). Berdasarkan ketentuan dalam pengembangan karier pegawai, maka dapat dipahami bahwa substansi dan pengembangan karir pegawai terletak pada sikap dan perilaku sesuai dengan ketentuan, serta mendukung pencapaian tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur ASN dan TK2D berjumlah 90 orang. dengan jumlah sampel 47 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner digunakan berupa angket yaitu lembaran kertas yang telah berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data dari angket atau kuesioner ini dijadikan sebagai data primer. Pada penelitian ini pengujian validasi yang dilakukan menggunakan Product Moment. Kemudian analisis data menggunakan aplikasi SPSS 24.

**HASIL PENELITIAN**

**Karakteristik Responden**

Penelitian ini menganalisis pengaruh etika birokrasi terhadap perkembangan karier pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebar kuesioner pada 47 responden, responden ini adalah melibatkan Sebagian populasi dari kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Representasi keterwakilan gender dari total responden yaitu laki-laki sebesar 53% atau 25 orang; dan perempuan juga memperoleh 47% atau 22 orang. Selain itu karakteristik lain yang perlu dihadirkan adalah tentang tingkat pendidikan dari para responden.

**Deskripsi Variabel**

Berdasarkan tanggapan responden untuk variabel etika birokrasi, rata-rata jawaban responden setuju dan sangat setuju, tetapi ada juga yang memberi respon kurang setuju terhadap etika birokrasi yang meliputi pertanggungjawaban, pengabdian, kesetiaan, kepekaan, persamaan, kepantasan sebagai penunjang dalam perkembangan karier pegawai.

Sebahagian besar responden setuju jika indicator pengabdian menjadi poin penting dalam etika birokrasi dengan persentase respon tertinggi yaitu sebesar 74 persen, meskipun terdapat 2 persen yang kurang setuju.

Efektivitas usaha dan penggunaan waktu merupakan indikator yang sangat direspon baik oleh para responden, hal ini dapat dilihat dengan persentase tertinggi yaitu 81 persen dengan jawaban setuju jika pengembangan karier itu ditentukan oleh efektivitas usaha dan penggunaan waktu.

Penelitian ini menilai jika kesadaran merupakan salah satu indicator penting dalam perkembangan karier pegawai, tetapi pendapat tidak serratus persen dapat diterima oleh responden. Hasil penelitian ditemukan respon dari responden yang sangat tidak setuju.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Penelitian ini memiliki dua fokus utama yaitu untuk melihat hubungan antara variabel (X) etika birokrasi dan variabel (Y) perkembangan karier pegawai. Pertanyaannya apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif dan pengaruh yang signifakan. Untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui arah hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah diperoleh positif atau negatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana.

Analisis regresi linear sederhana dapat membantu dalam memberi prediksi nilai dari variabel perkembangan karier pegawai apabila nilai variabel etika birokrasi terjadi kenaikan atau malah terjadi penurunan nilai. Analisis regresi linear sederhana ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24.

Koefisien regresi pada variabel (X) etika birokrasi menunjukkan hasil yang positif sebesar ,482 . Hal ini menunjukkan jika etika birokrasi baik maka dapat meningkatkan perkembangan karier pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Sebagai kesimpulan, petika birokrasi berpengaruh positif terhadap perkembangan karier pengawai di sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur.

**Uji F (Simultan)**

Pengujian simultan atau Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Berpengaruh secara simultan maksudnya semua indicator yang digunakan pada variabel etika birokrasi (X) memberi pengaruh terhadap keseluruhan indicator dari variabel (Y) perkembangan karier pegawai.

Setelah mengamati table hasil uji F, ditemukan hasil nilai F-hitung (52,572) > nilai F-tabel (4,05) dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Maka dapat disimpulakn bahwa hipotesis H0 ditolak karena hasil uji f menemukan adanya pengaruh bersifat simultan dan signifikan etika birokrasi terhadap perkembangan karier pegawai di secretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Dikatakan berpengaruh signifikan karena nilai sig. tabel 0.000 < 0,05 yang merupakan nilai ketentuan.

**Uji T (Parsial)**

Uji T atau uji parsial ini dilakukan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Secara sederhana uji T untuk bertujuan untuk melihat pengaruh etika birokrasi secara individual berpengaruh terhadap perkembangan karier pegawai di sekretarian DPRD Kabupaten Kutai Timur.

Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila <(0,05), dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dari hasil uji parsial menunjukkan nilai Thitung sebesar 7,251 > Ttabel 2,021 dengan nila sig 0,003 < 0, 05. Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa etika birokrasi terhadap perkembangan karier pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur secara individu memberi pengaruh dan pengaruhnya dikategorikan signifikan.

**Uji koefisien determinan**

Uji koefisien determinan dilakukan dengan tujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel perkembangan karier sebagai variabel dependent yang diterangkan oleh variabel etika birokrasi sebagai variabel independent. Untuk melihat nilai koefisien determinan atau nilai R Square, dapat dilakukan dengan analisis regresi, pada penelitian ini yang digunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil uji determinan nilai R Square sebesar 0,734. Maka, besarnya pengaruh variabel etika birokrasi (X) terhadap variabel terikat Perkembangan karier pegawai adalah 73%, sedangkan sisanya (100 – 73 = 27%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Melihat masih terdapat angka 27 % yang merupakan variabel diluar penelitian maka ini masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti lain untuk mengetahui variabel yang belum masuk pada penelitian kali ini, variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini misalnya aspek kebijakan organisasi, prestasi kerja, pelatihan dll.

**Pengaruh Etika Birokrasi Terhadap Perkembangan Karier Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur**

Fokus penelitian ini adalah untuk menjawab apakah ada pengaruh etika birokrasi terhadap perkembangan karier pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Setelah dilakukan penelitian dan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika birokrasi terhadap perkembangan karier pegawai.

Etika birokrasi (variabel X) berpengaruh positif karena nilai koefisien regresinya yang menghasilkan angka positif sebesar 0,482. Pengaruh yang dimaksud yaitu secara simultan (bersama-sama) dan parsial (individu) yang masing-masing menunjukkan nilai positif dan signifikan. Pengaruh simultan diketahui berdasarkan hasil uji F dengan nilai F-hitung (52,572) > nilai F-tabel (4,05) dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Nilai ini berhasil membatah H0 yang mengatakan tidak ada pengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif dan dikategorikan punya pengaruh yang signifikan.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji T, sebagai hasilnya nilai Thitung sebesar 7,251 > Ttabel 2,021 dengan nila sig 0,003 < 0, 05. Berarti etika birokrasi terhadap perkembangan karier pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur secara individu memberi pengaruh dan pengaruhnya dikategorikan signifikan.

Meskipun hasil penelitian menemukan jika etika birokrasi berpengaruh terhadap perkembangan karier pegwai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur, tetapi besaran pengaruhnya belumlah mencapai 100 persen. Masih ada sekitar 27 persen sebagai factor lain yang memberi pengaruh di luar dari indicator penelitian ini.

Suatu hal yang wajar jika hasil penelitian menemukan bahwa etika birokrasi dapat memberi pengaruh terhadap perkembangan karier pegawai, karena seperti yang dikatakan oleh Mariana (2006:240) bahwa reformasi etika birokrasi mengupayakan agar nilai-nilai etika yang hidup dan berlaku dalam masyarakat profesi termasuk birokrasi bukan sekedar menjadi keyakinan pribadi anggotanya tetapi juga menjadi seperangkat norma yang terlembagakan. Artinya etika harus menjadi acuan dalam berbuat, yang pelanggaran atasnya dapat dikenakan sanksi moral (Mariana, 2006:240).

Pendapat Mariana senada dengan pandangan Dwiyanto dkk (2002), yang melihat etika birokrasi digambarkan sebagai suatu panduan norma bagi aparat birokrasi dalam menjalankan tugas pelayanan pada masyarakat. Etika birokrasi harus menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi, kelompok, dan organisasnya. Etika harus diarahkan pada pilihan-pilihan kebijakan yang benar-benar mengutamakan kepentingan masyarakat luas.

Dengan demikian, jika birokrasi menjunjung tinggi etika dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tentu hak ini tidak hanya memberi manfaat kepada masyarakat yang dilayani tetapi juga para perkembangan karier pegawai.

Perkembangan karier pegawai juga membutuhkan support yang baik dari elit birokrasi, dan pegawai perlu menjunjung etika birokrasi jika hendak mengembangkan kariernya. Hal ini seperti yang diutarakan oleh Taganing dkk (2007), menurutnya untuk dapat memilih dan mengembangkan karier yang tepat, dibutuhkan kematangan karier yaitu pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karier yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, individu dalam merencanakan karier patut memahami tahapan perencanaan karier yang baik meliputi penilaian terhadap diri sendiri, eksplorasi karier, membuat rencana dan tujuan karier, mencatat keterampilan yang dibutuhkan dan mencari pekerjaan.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Sebegai kesimpulan dalam penelitian ini, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etika birokrasi terhadap perkembangan karier pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Pengaruh ini ditemukan berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang berhasil menyajikan data hasil uji T, uji F dan uji determinan koefisien.

Etika birokrasi (variabel X) berpengaruh positif karena nilai koefisien regresinya yang menghasilkan angka positif sebesar 0,482. Pengaruh simultan diketahui berdasarkan hasil uji F dengan nilai F-hitung (52,572) > nilai F-tabel (4,05) dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Nilai ini berhasil membatah H0 yang mengatakan tidak ada pengaruh signifikan. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji T, sebagai hasilnya nilai Thitung sebesar 7,251 > Ttabel 2,021 dengan nila sig 0,003 < 0, 05.

**Saran**

Etika birokrasi menjadi hal yang penting dipahami oleh semua pegawai jika ingin karier mereka terus meningkat karena selain kinerja yang dipertimbangkan dalam peningkatan karier aspek kepribadian seseorang pegawai juga ikut menjadi pertimbangan perjalanan karier seorang pegawai dalam suatu birokrasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arisman, (2014). Etika Aparatur Dalam Pelayanan Publik. Karya Ilmiah Kemenkumham.

Djadja, Saefullah. (2012). Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik: Perspektif Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Era Desentralisasi. Bandung, LP3N FISIP, Universitas Padjajaran.

Insani, N. (2020). Apparatus Professionalism and Public Service Ethics. Journal La Sociale, 1(1), 25-28.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mariana, D. (2006). Reformasi Birokrasi Pemerintah Pasca Orde Baru. Sosiohumaniora, 8(3), 240.

Marwiyah. (2016). Pentingnya Etika Administrasi Publik Dalam Pemberantasan Korupsi Pada Perilaku Birokrasi Publik. Good Governance in the Policy Implementation Process and public communication, Prosiding International, Universitas Muhammadiyah Jember, 70.

Mathis, R. L. (2006). Human Resource Management, 10th Edition. Salemba Empat. Jakarta.

Pathardikar, A. D., Sahu, S., & Jaiswal, N. K. (2016). Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. South Asian Journal of Global Business Research, 5(1), 104-124.

Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rizka, Zasyatin. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout Pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 1(2), 260-272.

Taganing, K. N. M., Muluk, H., Retnaningsih, Zuklaida, A., Rifameutia. (2007). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karier Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil).

Tarumingkeng, Sofny. (2013). Etika Birokrasi Dalam Mewujudkan Prinsip Pemerintahan Yang Baik (Suatu Studi di Kecamatan Maesaan Kabupaten Minahasa Selatan)." Jurnal Eksekutif 2.1.