

**PENERAPAN ETIKA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM  
MEWUJUDKAN DISIPLIN KERJA PADA BADAN  
NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA KENDARI**

**SUMIATI**

**La Ode MustafaR**

**H. Justawan**

**Sumiati@gmail.com**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS HALU OLEO  
KENDARI  
2018**

**ABSTRAK**

Masalah penelitian ini bagaimana Penerapan Etika Aparatur Sipil Negara pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari dan bagaimana Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari. Informan penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu menetapkan informan dengan teknik acak berdasarkan homogenitas informan dan menurut kriteria tertentu. Untuk melengkapi data penelitian, maka ditetapkan informan kunci berjumlah 6 orang yang terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, serta 3 Aparatur Sipil Negara yang tidak memiliki jabatan struktural pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari.

Etika Aparatur Sipil Negara pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari pada umumnya sudah cukup baik, yakni dimensi kerja sama bahwa kemampuan bekerjasama pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari cukup baik seperti kerjasama yang ditunjukkan dalam pelaksanaan kegiatan unit pendidikan dan pelatihan dilingkungan pemerintah daerah provinsi. Dimensi integritas bahwa ketaatan pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Kota Kendari cukup baik dimana tingkat kehadiran dan waktu penyelesaian terhadap tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai walaupun masih terdapat belum taat terhadap tata tertib kantor disebabkan kurangnya kesadaran pegawai dalam memahami pentingnya mentaati tata tertib, serta Dimensi keseksamaan bahwa dapat dinilai keseksamaan Aparatur Sipil Negara pada Badan Narkotika Nasional pada Kepegawaian Bagian Umum untuk mencapai hasil kerjanya cukup sesuai dengan waktu telah ditentukan. Produktivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari secara umum dapat dikatakan cukup baik yakni Dimensi produktivitas bahwa pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari dapat bekerja dengan kualitas kerja cukup baik. Dimensi tingkat absensi bahwa pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari sudah dapat dikategorikan disiplin, serta Dimensi ketepatan menyatakan bahwa Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari sudah cukup tepat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka.

***Kata Kunci : Etika Aparatur Sipil Negara dan Disiplin Kerja***

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di dalamnya ditegaskan bahwa PNS selaku unsur aparatur negara dan abdi negara mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting serta strategis, karena tidak saja selaku penyelenggara tertib pemerintahan namun juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar kegiatan pembangunan. Selaku aparatur dan abdi negara maka keberadaan PNS dalam pelaksanaan pembangunan menjadi penentu bagi keberhasilan pencapaian cita-cita dan tujuan pemerintah negara Republik Indonesia.

Menyadari akan tugas dan tanggung jawab pegawai negeri tersebut, maka pemerintah senantiasa berupaya untuk meningkatkan, memantapkan dan menyempurnakan berbagai kebijakan pembinaan kepegawaian utamanya dalam pembinaan masalah disiplin pegawai mulai dari tingkat pusat sampai pada tingkat daerah kabupaten/kota. Hal ini dapat dipahami karena terwujudnya pembangunan secara efisien, efektif dan optimal sangat tergantung kepada kemampuan dan kualitas aparat pelaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dijalankan secara individual maupun secara organisasional.

### B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan etika aparatur sipil negara pada BNN Kota Kendari.
2. Bagaimana disiplin kerja aparatur sipil negara pada BNN Kota Kendari.

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan etika aparatur sipil negara pada BNN Kota Kendari.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kedisiplinan kerja aparatur sipil negara pada BNN Kota Kendari.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan, hasil ini dapat menjadi bahan informasi perlunya penerapan etika yang baik terhadap pegawai sehingga terwujud disiplin kerja yang baik.
2. Bagi pegawai, dapat menjadi masukan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar lebih efisien dan efektif baik dalam penggunaan waktu dan tenaga.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan ataupun bahan perbandingan dalam mengkaji masalah-masalah pembinaan dan penerapan etika aparatur sipil negara dan disiplin kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konsep Etika

Untuk memahami apakah “etika“ maka perlu membandingkan dengan moralitas. Baik etika dan moralitas sering dipakai dengan pengertian yang sering disamakan. Sehubungan dengan hal tersebut, secara teoritis dapat membedakan dua pengertian etika yaitu berasal dari bahasa Yunani “*Ethos*“ berarti adat istiadat atau kebiasaan. Sehingga dalam pengertian ini, etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Hal ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik,

dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lainnya (Khasanah, 2004 : 8).

#### **B. Konsep Etika Kerja**

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006 : 58) pengertian “etika” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis.

#### **C. Konsep Aparatur Sipil Negara**

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. (Sri Hartini, 2008 : 31).

#### **D. Konsep Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009 : 212).

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan konsep di atas, yang menjadi pisau analisis adalah variabel etika aparatur sipil negara dan kedisiplinan kerja aparatur sipil negara. Menurut Arens (2006 : 108) bahwa etika aparatur sipil negara dapat diukur menggunakan dimensi tanggung jawab, integritas, dan keseksamaan. Sedangkan untuk mengukur variabel kedisiplinan pegawai, Nitisemito (2008 : 44) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja aparatur sipil negara mempunyai dimensi seperti produktifitas kerja, tingkat absensi, dan ketepatan waktu.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor BNN Kota Kendari. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan, seperti adanya pengetahuan dasar tentang adanya fenomena dan masalah yang layak diteliti, merupakan salah satu pertimbangan bagi penulis dalam memilih BNN Kota Kendari seperti kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, adanya masalah pada penerapan etika aparatur sipil negara yang kurang baik sehingga dengan hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian pada BNN Kota Kendari.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

### **C. Informan Penelitian**

Informan menurut Moleong (2006 : 132) adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian serta berkaitan dengan variabel penelitian. Informan penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu menetapkan informan dengan teknik acak berdasarkan homogenitas informan dan menurut kriteria tertentu. Untuk melengkapi data penelitian, maka ditetapkan informan kunci berjumlah 6 orang yang terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, serta 3 pegawai yang tidak memiliki jabatan struktural pada BNN Kota Kendari.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*field research*), ini dilakukan dengan cara observasi kelokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah:
  - a. Wawancara (*interview*) merupakan langkah pencarian atau pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung pada informan yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.
  - b. Pengamatan (*observasi*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.
  - c. Dokumentasi, mencatat dokumen berkaitan dengan penelitian berupa bahan/ laporan yang berkaitan dengan penelitian.

### **E. Teknik Analisis Data**

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:7), teknik analisa data kualitatif meliputi tiga alur kegiatan sebagai sesuatu yang terjalin pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun suatu analisis, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa yang menggunakan model interaktif (*interactive models of analysis*) yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992:16).

### **F. Definisi Konseptual**

Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etika aparatur sipil negara adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Variabel ini dapat diukur menggunakan indikator tanggung jawab, integritas, dan keseksamaan yang masing-masing dapat didefinisikan sebagai berikut:
  - a. Tanggung jawab adalah tingkat kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan ketentuan peraturan BNN Kota Kendari.
  - b. Integritas adalah sikap seseorang yang dapat dijadikan contoh baik oleh orang lain.
  - c. Keseksamaan adalah kesungguhan dan transparansi pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun dimensinya yaitu:

- a. Produktifitas kerja adalah tingkat penyelesaian kerja pegawai dalam sebuah organisasi yang memenuhi aspek kuantitas.
- b. Tingkat absensi adalah tingkat kehadiran pegawai dalam organisasi yang mencerminkan kedisiplinan terhadap organisasi.
- c. Ketepatan waktu adalah salah satu aspek kedisiplinan yang dicerminkan dari ketepatan pegawai pada saat datang dan pulang kantor.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum**

#### **1. Sejarah Singkat Pembentukan BNN Kota Kendari**

Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kendari adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian, merupakan instansi vertikal perwakilan BNN RI di daerah. Tujuan dibentuknya BNN Kota Kendari untuk melaksanakan program pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba (P4GN) dengan fokus pada empat kegiatan utama yakni pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan, dalam rangka mengatasi kondisi bangsa Indonesia yang saat ini dikategorikan sebagai darurat Narkoba.

#### **2. Dasar Hukum**

Dasar hukum pembentukan BNN Kota Kendari adalah:

1. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika;
2. Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional;
3. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor: B/1068/M.PAN-RB/05/2010, tanggal 12 Mei 2010 tentang Persetujuan Pembentukan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan BNN Kabupaten/Kota,
4. Peraturan Kepala BNN RI Nomor: PER/04/V/2010/BNN tentang Organisasi dan Tata Kerja BNNP dan BNN Kabupaten/Kota.
5. Surat Keputusan WaliKota Kendari Nomor: 1291 Tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, tentang penempatan pegawai otonom pemerintah Kota Kendari dipekerjakan pada BNN Kota Kendari

#### **3. Profil BNN Kota Kendari**

##### **a. Kedudukan, tugas dan fungsi**

Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kendari, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Kepala BNN Nomor 3 tahun 2015 adalah instansi vertikal BNN yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam wilayah Kota Kendari berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BNNP.

##### **b. Susunan Organisasi**

Susunan organisasi BNN Kota Kendari terdiri dari Kepala dalam jabatan eselon III dan 4 (empat) unit kerja dalam jabatan eselon IV, dengan struktur organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala;
- b. Subbagian Umum;
- c. Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat;
- d. Seksi Rehabilitasi; dan

e. Seksi Pemberantasan.

**c. Keadaan pegawai**

Jumlah pegawai BNN Kota Kendari Per 31 Desember 2017 sebanyak 24 orang personil, melaksanakan tugas sesuai golongan, jabatan dan kelas jabatan sebagaimana disajikan pada lampiran.

Gambaran keadaan pegawai menurut tingkat pendidikan, golongan kepangkatan, jabatan, pelatihan yang telah diikuti dan kelas jabatan yang diisi pada BNN Kotakendari adalah sebagai berikut:

**a. Jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan**

Ditinjau dari tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa sumber daya tenaga yang ada pada BNN Kota Kendari sangat baik dan tidak diragukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

**b. Jumlah pegawai menurut golongan kepangkatan**

Sebagian besar pegawai berpangkat golongan III keatas. Kondisi ini merupakan potensi yang baik dalam melaksanakan tugas pada BNN Kota Kendari.

**c. Jumlah pegawai menurut jabatan**

Berdasarkan formasi jabatan sesuai Keputusan Kepala BNN nomor: KEP/173/IV/SU/KP.02.00/2015/BNN tentang daftar susunan pegawai (DSP) di lingkungan BNN menetapkan jumlah DSP pada BNN Kota sebanyak 78 orang. Kondisi tenaga pada BNN Kota Kendari per 31 Desember 2017 menunjukkan jumlah pegawai baru 24 orang (33,77%) dari DSP yang seharusnya ada. Dari jumlah tersebut jabatan struktural telah terisi 100%, akan tetapi jabatan non struktural baru terisi sebesar 26,03%. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja organisasi kedepannya. Karena jabatan non struktural sebagaimana dimaksud pada Perka BNN tersebut diatas mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kegiatan teknis program P4GN.

**d. Jumlah pegawai menurut jenis pelatihan yang diikuti**

Pegawai BNN Kota Kendari yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan adalah pejabat eselon III, sedangkan pejabat eselon IV belum mengikuti pelatihan kepemimpinan. Sedangkan pejabat non struktural yang telah mengikuti pelatihan teknis dan/atau fungsional sebanyak 14 orang.

**e. Jumlah pegawai menurut kelas jabatan dan DSP**

Kelas jabatan pada BNN Kota Kendari yang belum diisi adalah grade 3, kelas jabatan ini adalah tenaga caraka pada unit kerja sub bagian umum. Disamping itu grade 6, grade 7 dan grade 8 masing-masing baru terisi sebanyak 31,71%, 17,39% dan 28,57%.

**f. Jumlah pegawai pada unit kerja menurut DSP dan kelas jabatan**

Kondisi pegawai BNN Kota Kendari pada tahun 2017, baru terpenuhi 30,77% dari DSP yang seharusnya ada. Secara keseluruhan kondisi tenaga pada BNN Kota Kendari yang masih kurang adalah pada unit kerja seksi pemberantasan dengan jumlah pegawai 4 orang dari 22 tenaga menurut DSP. Jenis tenaga pada seksi pemberantasan terdiri atas 1 orang polisi dan 3 orang PNS. Sedangkan pada unit kerja subag

umum, seksi P2M dan seksi rehabilitasi masing-masing telah terisi sebanyak 33,33%, 35,29% dan 35,00%.

**g. Sarana dan prasarana (asset)**

Jumlah sarana prasarana perkantoran/aset BNN Kota Kendari pada tahun 2017 sebanyak 307 unit. Pada dasarnya keadaan sarana dan prasarana penunjang yang dimiliki oleh BNN Kota Kendari sudah cukup memadai dalam mendukung tugas organisasi tetapi seiring dengan perkembangan waktu dengan kondisi kerja semakin besar dan kompleks maka sarana dan prasarana penunjang tersebut agar selalu diperhatikan keadaannya sehingga pelaksanaan tugas-tugas organisasi ke depannya dapat berjalan dengan baik.

**B. Etika Aparatur Sipil Negara Pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari**

Etika aparatur sipil negara adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Variabel ini dapat diukur menggunakan dimensi tanggung jawab, integritas, dan keseksamaan yang masing-masing sebagai berikut:

**a. Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah tingkat kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undangan yang berlaku pada BNN Kota Kendari. Tanggung jawab dalam penelitian ini fokus pada kerja sama pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan Aparatur Sipil Negara BNN Kota Kendari untuk bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

**b. Integritas**

Integritas adalah sikap seseorang yang dapat dijadikan contoh baik oleh orang lain. Integritas yang dimaksud dalam penelitian ini fokus pada perilaku atau sikap pegawai dalam memanfaatkan waktu sebaik-baiknya ataupun dalam melaksanakan tugas ketepatan atau kepatuhan terhadap tata tertib serta disiplin waktu berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.

Berdasarkan deskripsi data tersebut maka secara umum dapat dikatakan bahwa pegawai BNN Kota Kendari taat mengikuti tata tertib dalam bekerja dari penilaian pimpinan, melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai. Ini berarti bahwa kinerja pegawai BNN Kota Kendari termasuk dalam kategori baik dalam mengikuti tata tertib kerja terhadap indikator, mengikuti tata tertib dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Walaupun masih ada pegawai yang cukup sadar dalam mentaati tata tertib, kami tentu telah menyiapkan berbagai sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran pegawai, sehingga pegawai sadar akan pentingnya mentaati tata tertib dalam kantor.

**c. Keseksamaan**

Keseksamaan adalah kesungguhan dan transparansi pegawai dalam melaksanakan tugas. Tugas dan wewenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ASN yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur ASN dimasyarakat sesuai dengan

sumpah/janji PNS sebagai unsur Aparatur Negara dan abdi masyarakat memiliki akhlak dan budi pekerti yang baik/tidak tercela yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dimensi keseksamaan dalam penelitian ini fokus pada kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan untuk mengukur kesungguhan pada BNN Kota Kendari.

### **C. Disiplin Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Kota Kendari**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian terdahulu mengenai kreatifitas kerja dan produktifitas kerja pegawai, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika ASN pada BNN Kota Kendari pada umumnya sudah cukup baik, yakni dimensi kerja sama pegawai pada Kepala BNN Kota Kendari cukup baik seperti kerjasama yang ditunjukkan dalam pelaksanaan kegiatan unit pendidikan dan pelatihan dilingkungan pemerintah daerah provinsi, kabupaten/Kota. Dimensi integritas bahwa ketaatan pegawai pada kantor BNN Kota Kendari cukup baik dimana tingkat kehadiran dan waktu penyelesaian terhadap tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai, serta Dimensi keseksamaan bahwa dapat dinilai keseksamaan Aparatur Sipil Negara BNN pada Kepagawain Bagian Umum untuk mencapai hasil kerjanya cukup sesuai dengan waktu telah ditentukan walaupun terkadang ada beberapa ASN yang dapat menyelesaikan tugas yang diembannya kurang dari waktu yang telah ditentukan
2. Produktivitas kerja pegawai pada Kepala BNN Kota Kendari secara umum dapat dikatakan cukup baik. Yakni Dimensi produktivitas bahwa pegawai BNN Kota Kendari dapat bekerja dengan kualitas kerja cukup baik. Ini berarti bahwa ASN pada BNN Kota Kendari terkadang melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diperintahkan sebab kurangnya kreatifitas yang dimiliki oleh pegawai sehingga pekerjaan dilakukan dengan kurang optimal, Dimensi tingkat absensi bahwa pegawai pada BNN Kota Kendari sudah dapat dikategorikan disiplin, dimana pegawai patuh terhadap tata tertib dalam organisasi serta tepat waktu saat datang dan pulang kantor sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, serta Dimensi ketepatan menyatakan bahwa pegawai pada BNN Kota Kendari sudah cukup tepat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka.

### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai BNN Kota Kendari diharapkan dapat meningkatkan etika ASN terutama sikap dan perilaku terkait tanggung jawab, integritas dan keseksamaan.

2. Agar meningkatkan disiplin kerja pegawai BNN Kota Kendari, dan diharapkan pegawai dapat lebih mengoptimalkan kualitas kerja mereka sehingga dapat mempertahankan hal-hal positif yang telah diraih pada BNN Kota Kendari

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arens. 2006. *Birokrasi*. Tiara Wacana Yogya, Yogyakarta.
- Bernandin Dan Russel. 1993. *Tinjauan Kinerja*. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- C.F Strong. 2001. *Modern Political Constitutions*. Sidgwick and Jackson Limited. London.
- Fattah. 1999. *Landasan Manajemen*. Rosda Karya. Bandung.
- Filippo. 1990. *Hakekat Dan Tantangan Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Griffin, W. dan Ebert, R. 2006. *Bisnis (Alih bahasa Rd. Soemarnagara)*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Hasibuan Malaya. SP. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jones. 2002. *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Terjemahan Anthony Dan Metalexia Publishing. Jakarta.
- Khasanah. 2004. *Pengembangan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Miles, B. Mathew dan Michael Hurberman. 1992. *Analisis data kualitatif buku sumber tentang model-model baru*. Jakarta: UIP
- Magnis. Suseno Franz. 2001. *Kuasa dan moral*. Gramedia pustaka utama. Jakarta.
- Musanef. 1989. *Asas-Asas Kinerja*. Yayasan Obor. Jakarta.
- Moleong J, Lexy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdukarya
- Nitisemito, A.S., 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang P, 1997. *Teori Pengembangan Organisasi*.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sri, Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Syarif. 1990. *Tekhnik Manajemen Latihan Dan Pembinaan*. PT. Angkasa. Bandung.
- Thoha, Miftah. 1991. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali. Jakarta.
- Timple, B. 1992. *Seri Ilmu Dan Seri Manajemen Bisnis : Kinerja*. Gramedia. Jakarta.
- Umar. 2003. *Metode Risert, Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Winardi. 1996. *Manajer Dan Manajemen*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Wood. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspectives*. Australia.

**Dokumen:**

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian  
Depdagri, Jakarta.

Program Pembangunan Nasional, 2001, UU RI No. 25 Tahun 2000-2004, CV  
Amika Utama, Jakarta.

Peraturan Pemerintah nomor 30 Tahun 1980 Tentang Pembinaan Disiplin  
PegawaiNegeri Sipil.