

ANALISIS ETIKA KERJA DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN TORAJA UTARA

Kurnia Lepong Bulan¹, Kristian², Baharuddin³

Universitas Kristen Indonesia Paulus

e-mail: kurnialepongbulan71@gmail.com¹, kristian_lambe@ukipaulus.ac.id²,
drbaharuddinms@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lebih dalam mengenai penerapan etika kerja dan disiplin kerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Toraja Utara. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik untuk Etika Kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informan menunjukkan etika kerja dan disiplin kerja yang baik. Aspek yang menonjol meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, kejujuran, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Etika kerja yang kuat terbukti mendukung terbentuknya disiplin kerja yang konsisten, dan sebaliknya, disiplin kerja memperkuat integritas dan profesionalisme pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa etika dan disiplin merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan menjadi pilar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Kata Kunci: Etika Kerja, Disiplin Kerja, Pegawai.

***Abstract** – This study aims to provide a deeper understanding and analysis of the implementation of work ethics and discipline among employees at the North Toraja Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). A qualitative descriptive approach was employed, utilizing data collection methods such as in-depth interviews, participant observation, and documentation. Data were analyzed using thematic analysis techniques focusing on work ethics and discipline. The findings reveal that all informants demonstrated strong adherence to work ethics and discipline. Key aspects include punctuality, task responsibility, honesty, compliance with regulations, and a commitment to continuous improvement in work quality. A strong work ethic was found to support consistent work discipline, while work discipline reinforced employee integrity and professionalism. This study affirms that ethics and discipline are interrelated and serve as essential pillars in fostering a productive, accountable, and service-oriented work environment.*

***Keywords:** Work Ethic, Work Discipline, Employees.*

PENDAHULUAN

Etika kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Dalam konteks pemerintahan, etika kerja mencakup nilai-nilai moral dan prinsip yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, etika kerja dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk di dalam institusi pemerintah seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Toraja Utara. Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN), etika kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah (BKN, 2021). Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan seberapa baik pegawai mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menunjukkan bahwa instansi pemerintah dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik (PANRB,2020).

Disiplin kerja yang rendah dapat memicu berbagai masalah, termasuk penurunan motivasi kerja dan peningkatan tingkat stres di kalangan pegawai. Penelitian oleh Rahman (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang tidak disiplin cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Di BKPSDM Toraja Utara, situasi ini perlu ditangani dengan serius agar tidak mengganggu kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai etika kerja dan disiplin kerja pegawai di instansi ini.

Menurut Robbins dan Judge (2017), etika kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks BKPSDM, meningkatkan etika dan disiplin kerja pegawai akan berkontribusi pada pelayanan publik yang lebih baik, yang merupakan salah satu tugas utama instansi pemerintah. Teori Etika Kerja menjelaskan bahwa etika kerja yang baik mencakup sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan tugas. Sementara itu, Teori Disiplin Kerja berfokus pada kepatuhan pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem reward dan punishment yang adil dan transparan.

Fenomena pelanggaran etika dan disiplin kerja di instansi pemerintah masih sering terjadi. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukann oleh peneliti pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Toraja Utara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mengalami beberapa kendala yang dihadapi. Berbagai faktor, seperti kebijakan etika kerja dan disiplin kerja dimana masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dan masih terdapat pegawai yang menggunakan wewenang untuk kepentingan pribadi. Terdapat beberapa pegawai yang masih sering menggunakan jam kerja untuk kepentingan atau urusan pribadi. Terkadang terdapat pegawai yang meminta izin beberapa jam untuk kepentingan pribadi namun terkadang pegawai melanggar dan tidak menepati waktu yang telah diberikan untuk izin. Hal tersebut menjadi perhatian utama dalam memastikan kualitas kinerja pegawai, terutama di lingkungan BKPSDM Kabupaten Toraja Utara yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di daerah tersebut. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa upaya untuk memperbaiki etika kerja di lingkungan pemerintahan masih sangat diperlukan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai penerapan etika kerja dan disiplin kerja di BKPSDM Kabupaten Toraja Utara. Pentingnya etika kerja dalam konteks organisasi tidak bisa dipandang sebelah mata.

Kondisi tersebut mendorong perlunya penelitian yang lebih komprehensif mengenai etika dan disiplin kerja. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami perspektif pegawai mengenai etika dan disiplin kerja, serta bagaimana dampak dari penerapan etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan metode wawancara mendalam dan observasi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tantangan dan solusi yang dihadapi oleh pegawai pemerintah dalam menerapkan etika dan disiplin kerja.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana persepsi, pemahaman, dan pengalaman pegawai dalam menjalankan etika kerja dan disiplin kerja pegawai di BKPSDM Toraja Utara. Studi ini juga berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat penerapan etika kerja dan disiplin kerja. Dengan pemahaman yang lebih kontekstual dan komprehensif, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi peningkatan etika dan disiplin kerja

pegawai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Akhirnya, pemahaman yang mendalam tentang etika kerja akan membantu pegawai untuk lebih memahami tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, etika kerja bukan hanya sekadar norma yang harus dipatuhi, tetapi juga merupakan bagian integral dari identitas profesi pegawai negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lebih dalam mengenai penerapan, dampak penerapan dan faktor yang menghambat penerapan etika kerja dan disiplin kerja pegawai pegawai di BKPSDM Toraja Utara.

METODE PENELITIAN

Analisis data kualitatif merupakan proses yang sangat penting dalam penelitian sosial. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa analisis data kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif subjek yang diteliti. Keberadaan teori kualitatif juga sangat penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Teori ini memberikan kerangka kerja untuk menganalisis data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumen. Dalam penelitian kualitatif, data biasanya dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang lebih kaya dan mendalam tentang subjek yang diteliti. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif untuk memahami fenomena etika kerja dan disiplin kerja pegawai yang berada di instansi pemerintah daerah Toraja Utara.

Terdapat model analisis data kualitatif menurut Miles, Huberman, dan Saldana (Sugiyono, 2018), yaitu:

1. Pengumpulan Data (Data Collection) Pengumpulan data merupakan komponen awal sekaligus bagian yang terus berjalan dalam proses analisis data. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan secara berkelanjutan dan langsung berkaitan dengan proses reduksi, penyajian, serta penarikan kesimpulan. Pengumpulan Data untuk Menggali Etika Kerja melalui wawancara, yaitu peneliti dapat mengetahui nilai-nilai moral, sikap profesional, tanggung jawab, dan integritas yang dianut pegawai. Observasi membantu menangkap perilaku nyata pegawai, seperti kejujuran, sikap kerja sama, dan komitmen terhadap tugas. Dokumentasi dapat menunjukkan apakah ada peraturan internal atau pedoman etika yang diberlakukan. Pengumpulan Data untuk Menilai Disiplin Kerja Melalui data kehadiran, laporan absensi, atau catatan pelanggaran, peneliti mendapatkan bukti objektif tentang kedisiplinan. Wawancara mendalam mengungkap alasan, motivasi, dan tantangan pegawai dalam menjaga kedisiplinan. Observasi juga memperkuat data dengan melihat ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan pola kerja sehari-hari.
2. Reduksi Data

Reduksi data adalah langkah awal yang krusial dalam analisis data kualitatif. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa reduksi data melibatkan proses penyaringan, pemilihan, dan pengorganisasian data yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Proses ini membantu peneliti untuk fokus pada informasi yang paling penting dan mengeliminasi data yang tidak relevan atau berlebihan. Reduksi data juga dapat mencakup pengkodean, di mana peneliti memberi label pada bagian-bagian tertentu dari data yang berkaitan dengan tema atau kategori yang telah ditentukan. Menurut penelitian oleh Taylor dan Gibbs (2010), pengkodean yang sistematis dapat membantu peneliti untuk mengidentifikasi pola dan hubungan dalam data, yang pada gilirannya akan memudahkan dalam proses analisis lebih lanjut. Dalam konteks penelitian, penting untuk mencatat bahwa reduksi data harus dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan bahwa makna dan konteks dari data asli tetap terjaga. Sugiyono (2018) mengingatkan bahwa meskipun reduksi data dapat membantu menyederhanakan informasi, peneliti harus tetap kritis dan reflektif terhadap keputusan yang diambil selama proses ini.

Berdasarkan uraian diatas hubungan reduksi data tentang etika kerja dan disiplin kerja

pegawai yaitu Reduksi data merupakan alat penting dalam menganalisis hubungan antara etika kerja, disiplin kerja. Dengan mereduksi data, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi etika kerja dan disiplin kerja pegawai, serta memahami bagaimana etika kerja dan disiplin kerja berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Etika kerja dan disiplin kerja yang baik dapat saling memperkuat dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Karyawan yang beretika cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

3. Display Data

Setelah proses reduksi data, langkah selanjutnya adalah display data. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa display data adalah langkah di mana peneliti menyajikan data yang telah direduksi dalam bentuk yang lebih terstruktur dan mudah dipahami. Penyajian data ini dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti tabel, grafik, atau narasi deskriptif yang sistematis. Penyajian data yang baik sangat penting untuk membantu peneliti dan pembaca dalam memahami hasil analisis. Sebagai contoh, dalam penelitian tentang kepuasan pelanggan, peneliti dapat menggunakan tabel untuk menampilkan hasil survei mengenai tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk tertentu. Dengan cara tersebut, pembaca dapat dengan cepat melihat pola dan tren yang ada dalam data.

Menurut penelitian oleh Miles dan Huberman (1994), display data juga dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi hubungan dan pola yang mungkin tidak terlihat sebelumnya. Misalnya, dengan menyajikan data dalam bentuk diagram, peneliti dapat dengan mudah melihat bagaimana variabel-variabel tertentu saling berinteraksi. Hal ini sangat berguna dalam penelitian kualitatif, di mana hubungan antar variabel seringkali kompleks dan tidak langsung. Sugiyono (2018) juga menekankan pentingnya konteks dalam display data. Peneliti harus mempertimbangkan audiens yang akan membaca hasil penelitian dan menyajikan data dengan cara yang sesuai dengan pemahaman mereka. Misalnya, jika audiens terdiri dari praktisi di lapangan, penyajian data yang lebih sederhana dan langsung mungkin lebih efektif dibandingkan dengan penyajian yang terlalu teknis. Dalam praktiknya, display data harus dilakukan dengan jelas dan ringkas, sehingga informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan mudah. Peneliti juga harus memastikan bahwa semua data yang disajikan relevan dengan pertanyaan penelitian dan mendukung argumen yang ingin disampaikan. Dengan demikian, display data menjadi alat yang penting dalam menyampaikan hasil penelitian secara efektif.

Berdasarkan uraian diatas maka Analisis data display berkaitan dengan etika kerja dan disiplin kerja pegawai yaitu memberikan gambaran mengenai bagaimana nilai-nilai dan norma-norma etika diterapkan dalam perilaku kerja sehari-hari, serta bagaimana kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan terwujud dalam tindakan pegawai. Data ini dapat membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dalam budaya kerja dan praktik manajemen. Analisis data display dapat digunakan untuk memantau berbagai indikator yang berkaitan dengan etika kerja dan disiplin kerja. Misalnya, data kehadiran dan ketepatan waktu dapat ditampilkan untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai. Data tentang kualitas kerja, tingkat penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap prosedur juga dapat ditampilkan untuk mengevaluasi etika kerja dan disiplin. Data yang ditampilkan dalam bentuk grafik, tabel, atau visualisasi lainnya memudahkan identifikasi tren, pola, dan area yang memerlukan perhatian khusus. Dengan demikian, analisis data display tentang etika kerja dan disiplin kerja pegawai merupakan alat yang penting untuk memahami dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memanfaatkan data secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, disiplin, dan produktif.

4. Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk merangkum temuan-temuan utama dari penelitian. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa

kesimpulan harus didasarkan pada analisis yang telah dilakukan dan harus mencerminkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Kesimpulan yang baik tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian, tetapi juga memberikan wawasan baru yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Verifikasi merupakan langkah penting yang harus dilakukan sebelum menyusun kesimpulan. Proses verifikasi melibatkan pemeriksaan kembali data dan analisis untuk memastikan bahwa temuan yang dihasilkan adalah valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut penelitian oleh Lincoln dan Guba (1985), verifikasi dapat dilakukan melalui triangulasi, pemberian umpan balik dari partisipan, dan audit eksternal. Kesimpulan yang dihasilkan dari analisis data kualitatif harus disajikan dengan jelas dan ringkas. Peneliti harus menghindari generalisasi yang berlebihan dan memastikan bahwa kesimpulan yang diambil didasarkan pada data yang relevan dan representatif. Sugiyono (2018) menekankan bahwa kesimpulan harus mencerminkan kompleksitas fenomena yang diteliti, dan tidak hanya berfokus pada hasil yang sederhana.

Berdasarkan uraian diatas maka hubungan antara kesimpulan, dan verifikasi tentang etika kerja dan disiplin kerja pegawai memiliki hubungan yang erat. Analisis data etika kerja dan disiplin kerja memberikan informasi faktual tentang bagaimana pegawai berperilaku dan mengikuti aturan, yang kemudian dapat disimpulkan menjadi gambaran menyeluruh mengenai kondisi etika dan disiplin di tempat kerja. Hasil kesimpulan ini kemudian diverifikasi dengan data lain atau umpan balik untuk memastikan keakuratan dan keandalannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kabupaten Toraja Utara, sebuah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, serta manajemen kinerja dan pelatihan. BPKSDM Toraja Utara terletak di Jl. Poros Rantepao-Palopo No.KM.2, Tondon, Kec. Tondon, Kabupaten Toraja Utara, Sulawesi Selatan. Adapun penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli 2025. BPKSDM memiliki

2. Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, interview dan dokumentasi. Jumlah subjek dalam penelitian terdiri 5 pegawai yang bekerja di BPKSDM Toraja Utara selama 2 tahun lebih. Instrumen pertanyaan yang diberikan terhadap subjek berdasarkan indikator etika kerja dan disiplin kerja. Data dianalisis menggunakan Analisis kualitatif deskriptif. Teknik Analisis Data Kualitatif untuk Etika Kerja dan Disiplin Kerja menggunakan Analisis Tematik yaitu untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data wawancara, observasi, atau dokumen terkait etika dan disiplin kerja. Analisis tematik untuk disiplin kerja dan etika kerja dapat dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema kunci yang muncul dalam konteks kedua konsep tersebut.

3. Identitas Responden

Subjek penelitian terdiri dari lima orang pegawai yang bekerja di BPKSDM Toraja Utara yang diberi inisial. Inisial digunakan untuk menjaga kerahasiaan identitas pribadi, sesuai dengan kaidah etika penelitian kualitatif. Subjek dalam penelitian diberi inisial VT, AD, SM, AT dan IN. Setiap subjek sudah bekerja di BPKSDM diatas dua tahun.

4. Hasil Analisis Per Informan

Berikut adalah penjelasan analisis kualitatif deskriptif, analisis tematik, dan kesimpulan per subjek (responden), berdasarkan wawancara dengan 5 pegawai BPKSDM Toraja Utara terkait Etika Kerja dan Disiplin Kerja.

1) Subjek VT

Tabel 1 Subjek VT

Tema	Subtema	Contoh Ucapan	Makna/interpretasi
Disiplin kerja	Ketepatan waktu	Bangun lebih awal dan menyiapkan semuanya dari malam	Disiplin dimulai dari kebiasaan pribadi yang terencana
Disiplin kerja	Pemanfaatan sarana	Fasilitas kantor hanya saya gunakan untuk pekerjaan di sini, sekali-kali untuk kebutuhan pribadi tapi sekali-kali dan tahu batasan	Taat aturan dan tanggung jawab dalam menggunakan fasilitas
Disiplin kerja	Tanggung jawab tinggi	Saya buat daftar tugas sebelum diserahkan	Menunjukkan rasa memiliki terhadap hasil kerja
Disiplin kerja	Ketaatan terhadap aturan	Kami dilarang memakai fasilitas kantor dengan sembarangan dan kami patuhi itu	Memegang teguh aturan sebagai bentuk kesiapan
Etika kerja	Bertanggung jawab	Pernah salah input, tapi saya langsung revisi dan minta maaf juga sama rekan kerja	Tanggung jawab atas kesalahan menunjukkan integritas kerja
Etika kerja	Kerja keras	Pernah lembur saat pendaftaran CPNS	Kesedian bekerja ekstra demi tuntasnya tugas
Etika kerja	Efisien	Saya fokus satu-satu, tidak bersamaan	Strategi efisien untuk hasil maksimal
Etika kerja	Menghargai waktu	Saya melakukan persiapan dirumah lebih awal agar tepat waktu karena absen digital	Inisiatif tepat waktu karena absen digital

Analisis Kualitatif Deskriptif:

Subjek VT menunjukkan sikap kerja yang disiplin, penuh tanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Subjek membiasakan diri untuk mempersiapkan keperluan kerja sejak malam hari, datang tepat waktu, serta fokus menyelesaikan tugas tanpa multitasking yang berlebihan. Subjek menjaga fasilitas kantor dan tidak mencampur urusan pribadi dalam pekerjaan. Ketika melakukan kesalahan, subjek tidak defensif, tetapi langsung memperbaiki dan meminta maaf.

Analisis Tematik:

1. Disiplin Kerja: kuat dalam ketepatan waktu dan pemanfaatan sarana
2. Etika Kerja: menonjol dalam tanggung jawab dan kerja keras

Kesimpulan:

Subjek VT mencerminkan pegawai yang memiliki integritas tinggi. Disiplin dan tanggung jawab bukan hanya kebiasaan, tetapi bagian dari nilai hidupnya. Subjek menjalankan tugas secara efisien dan berkomitmen pada kualitas kerja. Perilaku subjek mencerminkan etika kerja, yaitu fokus pada hasil, kerja keras, dan tanggung jawab moral. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa disiplin intrinsik yang lahir dari kesadaran pribadi, bukan karena paksaan atau pengawasan.

2) Subjek AD

Tabel 2 Subjek AD

Disiplin kerja	Ketepatan waktu	Saya keluar rumah 30 menit sebelumnya karena untuk menghindari macet kalau pagi	Ketepatan waktu adalah kesadaran dan kebiasaan terencana
Disiplin kerja	Pemanfaatan sarana	Saya rawat laptop yang diberikan kantor	Menunjukkan rasa memiliki dan tanggung jawab
Disiplin kerja	Tanggung jawab tinggi	Saya sering berdiskusi kalau ada kendala dalam tugas	Bertanggung jawab dengan kolaborasi aktif
Disiplin kerja	Ketaatan terhadap aturan	Saya baca ulang SOP berkali-kali waktu pertama masuk disini	Inisiatif pribadi untuk memahami dan menaati aturan
Etika kerja	Bertanggung jawab	Bekerja menyelesaikan tugas tanpa perintah itu sebuah tanggung jawab	Mandiri dan berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
Etika kerja	Kerja keras	Laporan atau tugas saya selesaikan sampai malam	Bersedia kerja ekstra demi hasil maksimal
Etika kerja	efisien	Saya gunakan checklist atau saya list	Optimalisasi teknologi dan sistem kerja
Etika kerja	Menghargai waktu	Deadline itu juga cerminan dari sikap profesionalisme pada saat kita bekerja	Penghargaan terhadap waktu

Analisis Kualitatif Deskriptif:

Subjek AD memperlihatkan kedisiplinan yang konsisten, baik dalam manajemen waktu maupun dalam mentaati aturan. Subjek memiliki sistem pribadi seperti pengingat dan checklist untuk menunjang efisiensi kerja. Subjek menunjukkan sikap tanggung jawab melalui kerja lembur saat dibutuhkan dan berusaha memahami aturan kantor secara proaktif.

Analisis Tematik:

1. Disiplin Kerja: kuat dalam ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan (konsistensi)
2. Etika Kerja: unggul dalam efisiensi dan tanggung jawab

Kesimpulan:

Subjek AD menunjukkan etika kerja yang terstruktur dan sistematis. Subjek merupakan sosok pegawai yang menjunjung profesionalisme dengan perencanaan dan manajemen kerja yang baik. Efisiensinya tidak mengorbankan mutu. Menurut Gibson et al. (2012), perencanaan dan ketaatan terhadap jadwal adalah ciri pegawai dengan disiplin proaktif, yakni yang mengambil inisiatif untuk mengelola kinerja pribadi. Etika kerja yang sistematis juga sejalan dengan prinsip profesionalisme organisasi, yang menekankan efisiensi tanpa mengabaikan kualitas.

3. Subjek SM

Tabel 3 Subjek SM

Disiplin kerja	Ketepatan waktu	Jadwal pagi saya rapi, jarang juga terburu-buru karena sudah terbiasa dari dulu bangun jadi masalah waktu kalau pagi masi aman	Ketepatan waktu sebagai kebiasaan yang sudah melekat
Disiplin kerja	Pemanfaatan sarana	Laptop kantor aman untuk pekerjaan disini dan dijaga kayak barang sendiri	
Disiplin kerja	Tanggung jawab tinggi	Saya tidak menunda pekerjaan karena waktu itu sangat penting	Disiplin pribadi yang mendukung tanggung jawab kerja
Etika kerja	Bertanggung jawab	Saya tanya ke bidang jika ada aturan yang saya kurang lakukan supaya tidak ada pelanggaran yang saya lakukan	Mencegah pelanggaran dengan bertanya, menunjukkan kehati-hatian
Etika kerja	Bertanggung jawab	Saya melakukan pekerjaan dan menganggap pekerjaan ini adalah suatu tanggung jawab atau amanah negara yang diberikan kepada saya	Rasa tanggung jawab sebagai panggilan moral
Etika kerja	Kerja keras	Saya rela tidak ambil cuti kalau memang ada pekerjaan atau kegiatan di kantor yang lebih penting	Prioritaskan tugas di atas kepentingan pribadi
Etika kerja	efisien	Saya melihat kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan supaya tidak ada kesalahan lagi misalnya menginput data	Belajar dari pengalaman
Etika kerja	Menghargai waktu	Walaupun pernah terlambat, tapi saya pastikan pekerjaan saya tetap selesai	Tanggung jawab waktu meski dalam keadaan sulit

Analisis Kualitatif Deskriptif:

Subjek SM memandang kedisiplinan sebagai budaya kerja yang sudah melekat sejak awal menjadi pegawai. Subjek cenderung hati-hati, terbuka untuk bertanya, dan menghindari multitasking demi hasil optimal. Dalam etika kerja, subjek gigih dan rela mengorbankan kenyamanan pribadi demi tanggung jawab pekerjaan.

Analisis Tematik:

- 1) Disiplin Kerja: menonjol dalam tanggung jawab tinggi dan kebiasaan tepat waktu
- 2) Etika Kerja: kuat dalam kerja keras dan menghargai waktu

Kesimpulan:

Subjek SM adalah tipe pegawai yang konsisten, reflektif, dan tahan uji. Subjek sadar pentingnya etika profesi, dan menunjukkan dedikasi melalui kesungguhan, keteraturan, serta evaluasi diri yang terus-menerus. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang menaati semua aturan dan norma yang berlaku. Etika kerja mencerminkan nilai-nilai internal individu dalam menjalankan tugas secara profesional, seperti integritas, kerja keras, dan tanggung jawab moral. Miller (2002) menyebutkan bahwa etika kerja merupakan kepercayaan bahwa bekerja keras adalah sebuah kewajiban moral dan akan membawa keberhasilan.

4. Subjek AT

Tabel 4 Subjek AT

Disiplin kerja	Ketepatan waktu	Saya selesaikan semua urusan anak ke sekolah supaya bisa langsung ke kantor dan tidak terlambat	Pengelolaan waktu rumah tangga mendukung kedisiplinan
Disiplin kerja	Pemanfaatan sarana	Disini jaga kebersihan	Kepedulian terhadap lingkungan kerja sebagai cerminan etika
Disiplin kerja	Tanggung jawab tinggi	Saya cek dulu semua arahan, atau fasilitas yang mau digunakan untuk pekerjaan agar tidak salah kerja	Kesiapan yang terstruktur
Disiplin kerja	Ketaatan terhadap aturan	Sebagai pegawai di BPKSDM harus menjadi contoh yang baik soal aturan dan sebagainya	Menjadi teladan dalam ketaatan
Etika kerja	Bertanggung jawab	Tanggung jawab ditunjukkan itu lewat disiplin serta jujur	Tanggung jawab sebagai nilai etis
Etika kerja	Kerja keras	Saat rekrutmen CPNS saya ada dan ikut arahan dari kantor untuk menjalankan rekrutmen dengan baik	Dedikasi dalam mendukung dan menjalankan tugas
Etika kerja	efisien	Bagi pekerjaan dengan rekan yang ada di BPKSDM supaya cepat terselesaikan	Strategi efisiensi dalam manajemen tugas
Etika kerja	Menghargai waktu	Saya buat daftar kegiatan supaya tidak lupa dan kalau ada rapat tidak terlambat	Antisipasi keterlambatan sebagai bentuk penghargaan terhadap waktu

Analisis Kualitatif Deskriptif

Subjek AT menunjukkan keseimbangan antara peran pribadi (sebagai ibu rumah tangga) dan profesional. Subjek menata waktunya dengan baik dan selalu menyisihkan waktu untuk persiapan agar tidak mengganggu pekerjaan. Subjek terlibat aktif dalam kegiatan besar seperti rekrutmen CPNS, menunjukkan kesediaan bekerja keras. Efisiensi ditunjukkan melalui

pembagian tugas dan penggunaan alat bantu.

Analisis Tematik:

Disiplin Kerja: kuat dalam perencanaan waktu dan tanggung jawab

Etika Kerja: sangat kuat dalam kerja keras dan penghargaan terhadap waktu

Kesimpulan:

Subjek AT merupakan figur pegawai yang cerdas mengelola waktu dan prioritas. Subjek berkomitmen pada pekerjaan dan memiliki tanggung jawab moral yang kuat terhadap tugas, institusi, dan waktu orang lain. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja terlihat dari kepatuhan terhadap aturan waktu, tanggung jawab atas tugas, dan konsistensi perilaku kerja. Subjek AT menunjukkan disiplin tinggi melalui perencanaan waktu yang rapi, pembagian tugas, dan tanggung jawab dalam kegiatan penting seperti rekrutmen CPNS. Miller (2002) juga menyebutkan bahwa etika kerja mencakup kesediaan untuk berkorban demi pekerjaan dan tanggung jawab moral terhadap institusi.

5. Subjek IN

Tabel 5 Subjek IN

Disiplin kerja	Ketepatan waktu	Kalau bisa lebih awal kenapa kita harus terlambat	Ketepatan waktu adalah prinsip dasar bagi ASN
Disiplin kerja	Pemanfaatan sarana	Saya pastikan data kantor di laptop aman, walaupun ada data pribadi itu aman dari data kantor BPKSDM karena laptop itu aset dari kantor	Profesional dalam menjaga data dan aset kantor
Disiplin kerja	Tanggung jawab tinggi	Saya tetap konsultasi terhadap pimpinan agar tugas yang diarahkan ke bidang kami itu tidak salah langkah karena apa yang diberikan pimpinan itu tanggung jawab ada di pundak saya sebagai Kabid Diklat BPKSDM	Bertanggung jawab melalui komunikasi dan kolaborasi
Disiplin kerja	Ketaatan terhadap aturan	Saya tetap bantu teman-teman dan mengingatkan jika memang ada pekerjaan yang keliru atau kurang bagus	Proaktif dalam menegakkan aturan dan etika kerja
Etika kerja	Bertanggung jawab dbpned[qnmpem	Saya akui kesalahan, perbaiki kembali dan tidak mencari alasan yang tidak masuk akal agar tidak menambah masalah	Bertanggung jawab secara jujur
Etika kerja	Kerja keras	Pernah evaluasi kegiatan diklat yang sedikit ada masalah dan tidak menyerah walaupun banyak	Kerja keras dalam situasi tertekan menunjukkan ketangguhan

		tekanan di kantor BPKSDM	
Etika kerja	Efisien	Kita gunakan waktu kerja seoptimal mungkin dan jangan ditunda karena mengejar deadline	Efisiensi waktu sebagai pegawai
Etika kerja	Menghargai waktu	Saya catat semua agenda atau kegiatan yang akan dilakukan misalnya bulan depan, rapat-rapat supaya tidak terlambat	Disiplin dan penghargaan waktu dijalankan dengan konsisten

Analisis Kualitatif Deskriptif:

Subjek IN menunjukkan kedisiplinan dan ketegasan dalam mematuhi aturan. Subjek menjaga keamanan data, membantu mengingatkan rekan kerja, dan menjaga fasilitas kantor. Dalam hal etika kerja, subjek berani mengakui kesalahan, tidak menyalahkan pihak lain, serta menunjukkan semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan berat dalam waktu terbatas.

Analisis Tematik:

- 1) Disiplin Kerja: dominan dalam ketaatan aturan dan ketepatan waktu
- 2) Etika Kerja: kuat dalam kejujuran, efisiensi, dan tanggung jawab kolektif

Kesimpulan:

Subjek IN merupakan pegawai yang berpegang kuat pada prinsip etika dan aturan. Subjek tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga menjadi penjaga moral kerja tim. Keteladanan dan semangat tanggung jawabnya sangat menonjol. Mangkunegara (2017) juga menekankan bahwa disiplin kerja berdampak langsung terhadap efisiensi organisasi, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan tanggung jawab pegawai. Etika kerja juga mencerminkan prinsip moral seperti kejujuran, tanggung jawab, dan integritas.

5. Hasil Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Etika Kerja dan Disiplin Kerja

Tabel 7 Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Etika Kerja dan Disiplin Kerja

Faktor	IN (Staf)	VT (Staf)	AD (Staf)	SM (Staf)	AT (Staf)
1. Lingkungan Kerja	Menjadi pengingat etika dan menjaga fasilitas	Menjaga fasilitas kantor, tidak mencampur urusan pribadi	Proaktif memahami aturan, menggunakan sistem kerja	Mencatat penggunaan kendaraan dinas, akuntabel	Seimbangkan tugas rumah & kantor dengan pengaturan waktu
2. Pendidikan & Pelatihan	Berani mengakui kesalahan, pengalaman membentuk ketegasan	Integritas sebagai hasil pembentukan karakter	Manajemen waktu & checklist hasil pelatihan	Pembelajaran dari pengalaman melalui akuntabilitas	Mampu memimpin kegiatan rekrutmen CPNS dan pembagian tugas
3. Nilai-Nilai Pribadi	Integritas tinggi, kejujuran, tanggung jawab kolektif	Tanggung jawab, tidak defensif, orientasi hasil	Efisiensi & tanggung jawab melalui sistem kerja pribadi	Nilai akuntabilitas dan pengorbanan pribadi	Keseimbangan nilai kerja dan keluarga
4. Gaya Komunikasi	Tegas mengingatkan rekan kerja, komunikatif	Terbuka dan tidak defensif, mengakui kesalahan	Proaktif dalam memahami aturan, sistematis	Terbuka bertanya, reflektif	Komunikatif dan suportif dalam kerja tim

Faktor	IN (Staf)	VT (Staf)	AD (Staf)	SM (Staf)	AT (Staf)
5. Penghargaan & Reward	Termotivasi oleh tanggung jawab moral & kualitas kerja	Bangga dengan kualitas hasil kerja	Menghargai pengakuan terhadap efisiensi	Termotivasi oleh pencapaian akuntabilitas	Menghargai pengakuan non-materi dan kontribusi tim
6. Gaya Kepemimpinan	Moral leader, penjaga etika dan semangat kerja	Keteladanan melalui tindakan nyata	Teladan dalam perencanaan kerja dan efisiensi	Keteladanan dalam akuntabilitas dan keteraturan	Gaya delegatif dan suportif, mampu memimpin kegiatan besar
7. Motivasi	Motivasi intrinsik melalui tanggung jawab kolektif	Termotivasi oleh hasil kerja berkualitas	Termotivasi oleh efisiensi kerja dan struktur	Termotivasi oleh integritas dan akuntabilitas	Termotivasi oleh keseimbangan hidup dan tanggung jawab institusional
8. Kepatuhan Terhadap Aturan	Sangat patuh, menjaga data dan aturan, keteladanan dalam kepatuhan aturan	Patuh terhadap prosedur, tidak mencampur urusan pribadi	Sangat patuh, menggunakan sistem untuk mendukung kepatuhan	Taat aturan dengan pencatatan dinas & menghindari multitasking	Patuh melalui perencanaan dan efisiensi penggunaan alat dan waktu

1. Lingkungan Kerja

Kelima pegawai bekerja di lingkungan BPKSDM Toraja Utara melaksanakan disiplin, akuntabilitas, dan efisiensi serta memiliki sikap yang terbuka terhadap sesama rekan kerja. Dalam konteks teori lingkungan kerja, faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan etika kerja dan disiplin kerja. Menurut teori Schein (2010), budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku etis dan disiplin. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang positif dan disiplin. Etika kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dalam konteks lingkungan kerja. Keduanya saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja individu dan organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (2017), individu yang memiliki etika kerja yang baik cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, individu yang disiplin juga cenderung memiliki etika kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong pegawai untuk berperilaku etis dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan etika kerja dan disiplin.

Relevan:

- 1) VT & SM menonjol di aspek etika & akuntabilitas.
- 2) AD & IN sangat patuh pada aturan.
- 3) AT mampu menyeimbangkan profesional & personal.

2. Pendidikan & Pelatihan

Latar belakang pendidikan formal dan pelatihan kepegawaian membentuk nilai-nilai pegawai seperti integritas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Relevan:

- 1) AD mempraktikkan manajemen waktu & checklist hasil pelatihan.
- 2) SM mengutamakan akuntabilitas (mencatat penggunaan aset).

Berdasarkan hasil analisis subjek L dan S uraian diatas dapat dikaitkan dengan teori

Menurut Becker (1993) dalam Human Capital Theory, yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat relevan dalam konteks pegawai, di mana pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi. Continuous Learning (Kolb, 1984) juga menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berperan penting, di mana pegawai yang terus belajar dari pengalaman dapat mengembangkan soft skills yang diperlukan dalam berinteraksi dengan masyarakat dan rekan kerja. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan adalah elemen penting dalam membentuk pegawai yang berkualitas. Melalui investasi dalam pendidikan dan pelatihan, kita tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat integritas dan akuntabilitas dalam pelayanan publik.

3. Nilai-Nilai Pribadi

Nilai personal seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja keras menjadi dasar perilaku pegawai.

Relevan:

- 1) VT & IN memiliki integritas sebagai nilai hidup.
- 2) AT menjunjung keseimbangan nilai kerja & keluarga.

Nilai personal seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja keras merupakan fondasi utama dari etika kerja yang baik. Integritas mengacu pada konsistensi antara nilai-nilai pribadi dan tindakan yang diambil. Seorang pegawai yang memiliki integritas tinggi akan berusaha untuk selalu jujur dan transparan dalam setiap tindakan yang diambil. Hal ini sejalan dengan teori nilai Rokeach (1973), yang menyatakan bahwa nilai-nilai individu dapat memengaruhi keputusan dan perilaku dalam organisasi.

4. Gaya Komunikasi

Seluruh tokoh menunjukkan komunikasi terbuka, efektif, dan tidak defensif.

Relevan:

- 1) VT: terbuka mengakui kesalahan.
- 2) IN: tegas dalam memberi pengingat tim.
- 3) SM: reflektif & terbuka untuk bertanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat nyatakan bahwa dalam konteks disiplin kerja, gaya komunikasi yang efektif juga memainkan peran penting. Ketika atasan memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan, hal ini dapat meningkatkan kesadaran diri pegawai mengenai kinerja dan perilaku. Gaya komunikasi yang efektif merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan Alberti dan Emmons (2001), yang menyatakan bahwa gaya komunikasi yang terbuka dan tegas dapat meningkatkan efektivitas kerja tim. Dalam konteks ini, komunikasi terbuka merujuk pada kemampuan individu untuk mengekspresikan pemikiran dan perasaan mereka tanpa rasa takut akan penilaian negatif. Hal ini penting karena karyawan yang merasa didengar cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan pegawai.

Etika kerja dan disiplin kerja adalah dua elemen yang sangat penting dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Nilai personal seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja keras menjadi dasar perilaku pegawai yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Dengan membangun etika kerja dan disiplin kerja yang kuat, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga membangun reputasi yang baik di mata publik.

5. Penghargaan (Termasuk Penghasilan & Reward)

Mereka cenderung termotivasi oleh pengakuan non-material seperti penghargaan atas kualitas kerja, bukan hanya materi.

Relevan:

- 1) AD & AT menghargai pengakuan atas efisiensi & kontribusi tim.

2) SM termotivasi oleh pencapaian akuntabilitas.

Dalam konteks penghargaan, penting bagi perusahaan untuk memberikan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Penghargaan ini tidak selalu harus bersifat material; pengakuan verbal atau penghargaan publik dapat memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Penghargaan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan etika dan disiplin kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh sebuah studi oleh Deci dan Ryan (2000) menunjukkan bahwa penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap etika dan disiplin kerja mereka. Penghargaan tidak hanya bersifat material, tetapi juga dapat berupa pengakuan verbal, penghargaan publik, atau kesempatan untuk pengembangan karir.

Etika kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penghargaan, baik yang bersifat material maupun non-material, memiliki peran yang signifikan dalam mendorong karyawan untuk mempertahankan etika dan disiplin kerja yang baik. Melalui pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara ketiga elemen ini, perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

6. Gaya Kepemimpinan

Meski tidak semua sebagai pemimpin formal, mereka menunjukkan kepemimpinan berbasis keteladanan (*moral leadership*).

Relevan:

- 1) AT & IN menjadi panutan dengan tindakan nyata.
- 2) AT menggunakan gaya delegatif & suportif.

Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin yang menunjukkan etika kerja yang tinggi akan menjadi teladan bagi anggotanya. Pemimpin yang berintegritas dan jujur akan menginspirasi timnya untuk melakukan hal yang sama. Hal tersebut sejalan dengan teori gaya kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin berusaha untuk memotivasi dan menginspirasi pengikutnya melalui teladan yang baik (Bass & Riggio, 2006). Dengan demikian, etika kerja menjadi salah satu pilar penting dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif. Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin yang memprioritaskan etika kerja dan disiplin kerja akan menciptakan budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang menunjukkan integritas dalam pengambilan keputusan dan disiplin dalam pelaksanaan tugas akan menginspirasi anggota timnya untuk mengikuti jejak mereka. Teori gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pentingnya nilai dan etika, sangat relevan dalam konteks ini (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin yang mampu mengintegrasikan etika dan disiplin dalam kepemimpinannya akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam kesimpulan, etika kerja dan disiplin kerja adalah dua elemen penting yang saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Etika kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja, sementara disiplin kerja yang tinggi dapat memperkuat etika kerja. Pemimpin yang menunjukkan etika dan disiplin yang tinggi akan menjadi teladan bagi anggotanya dan menciptakan budaya organisasi yang positif. Meskipun terdapat tantangan dalam penerapan etika dan disiplin kerja, penting bagi organisasi untuk terus berusaha mengatasi tantangan tersebut demi mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, investasi dalam etika kerja dan disiplin kerja adalah investasi yang sangat berharga untuk masa depan organisasi.

7. Motivasi

Motivasi mereka bersifat intrinsik: tanggung jawab, etika, dan kepuasan hasil kerja.

Relevan:

- 1) VT termotivasi oleh hasil berkualitas.

- 2) AD & SM terfokus pada efisiensi & akuntabilitas.
- 3) AT memotivasi diri dengan keseimbangan hidup.
- 4) IN didorong oleh tanggung jawab kolektif.

Pegawai yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, meskipun tidak ada pengawasan langsung. Hal tersebut sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang dijelaskan oleh Deci dan Ryan (2000), yang menyatakan bahwa individu yang termotivasi secara intrinsik akan merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka menemukan makna dan nilai dalam apa yang mereka laku. etika kerja tidak hanya berfungsi sebagai panduan perilaku, tetapi juga sebagai pendorong motivasi intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai etika perusahaan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Dalam konteks motivasi, disiplin kerja dapat dilihat sebagai bentuk motivasi ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memahami bahwa disiplin mereka akan dihargai dengan pengakuan atau insentif cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan disiplin dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan sistem penghargaan yang mendorong disiplin kerja di kalangan karyawan.

8. Kepatuhan Terhadap Aturan

Kelima tokoh menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap aturan formal & kode etik ASN.
Relevan:

- 1) IN & AD sangat menonjol dalam kepatuhan aturan.
- 2) SM menjunjung akuntabilitas aturan dinas.

6. Penerapan Etika Kerja dan Disiplin Kerja pegawai BKPSDM Toraja Utara

Penerapan etika kerja dan disiplin kerja di BKPSDM Kabupaten Toraja Utara secara umum sudah sangat baik dan tercermin dalam perilaku nyata pegawai. Etika kerja tercermin melalui tanggung jawab dimana seluruh subjek menunjukkan komitmen tinggi terhadap penyelesaian tugas, bahkan saat harus bekerja lembur (AD, AT). Kerja keras dan efisiensi yaitu subjek VT, SM, dan AT menunjukkan semangat kerja keras, termasuk dalam kegiatan besar seperti rekrutmen CPNS. Integritas dan kejujuran dimana subjek seperti IN secara aktif menjaga data, tidak menyalahkan orang lain saat terjadi kesalahan, dan meminta maaf bila perlu. Menghargai waktu terlihat dimana subjek menempatkan waktu sebagai bagian penting dari profesionalisme subjek. Disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu subjek terbiasa hadir tepat waktu dan mengikuti jadwal kerja. Ketaatan terhadap aturan terlihat pada subjek IN dan AD dimana menampilkan kedisiplinan yang tinggi terhadap aturan dan prosedur. Pemanfaatan sarana dan tanggung jawab terhadap fasilitas dimana VT dan IN menjaga sarana kantor dan menggunakannya secara efisien dan bertanggung jawab. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terlihat dari kepatuhan terhadap aturan waktu, tanggung jawab atas tugas, dan konsistensi perilaku kerja

7. Dampak penerapan Etika Kerja dan Disiplin Kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Toraja Utara.

Penerapan etika dan disiplin kerja memberikan dampak positif secara signifikan terhadap kinerja individu Pegawai lebih terorganisir, produktif, dan profesional (contoh: AD menggunakan reminder/checklist). Pekerjaan terselesaikan tepat waktu dan tanpa mengorbankan kualitas yaitu subjek (SM, AT, IN). Kinerja tim dan organisasi, tugas besar seperti rekrutmen CPNS berjalan dengan sukses karena adanya kerja sama dan komitmen tinggi. Efisiensi dan efektivitas kerja disiplin waktu dan pembagian tugas mendorong efisiensi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh subjek AT dan VT. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa

disiplin dan etika kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab pegawai. Gibson (2012) menekankan bahwa ketaatan terhadap sistem kerja memperkuat performa pegawai secara berkelanjutan.

8. Hubungan Antara Etika Kerja dan Disiplin Kerja

Etika kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai BPKSDM menunjukkan etika kerja dan disiplin kerja yang baik. Pegawai BPKSDM sudah menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan teori Brown dan Trevino (2006), etika kerja yang kuat dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan, karena mereka merasa bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Hal tersebut juga serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh Smithh (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat. Etika kerja yang baik akan mendorong individu untuk memiliki disiplin yang tinggi. Hasibuan (2016) Etika kerja adalah sikap mental yang mencerminkan komitmen, loyalitas, dan dedikasi terhadap pekerjaan berdasarkan nilai-nilai moral yang berlaku di lingkungan kerja.

Disiplin kerja yang baik juga dapat memperkuat etika kerja. Rivai (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat manajemen untuk menegakkan peraturan organisasi yang bertujuan mendorong pegawai agar berperilaku sesuai dengan peraturan tersebut. Etika kerja yang baik akan mendorong kedisiplinan, karena individu yang menjunjung nilai moral akan cenderung menaati aturan dan menunjukkan tanggung jawab. Etika kerja membentuk motivasi intrinsik, yang memperkuat kedisiplinan meskipun tanpa pengawasan langsung. Disiplin kerja dapat menjadi wujud nyata dari etika kerja, khususnya dalam hal integritas dan komitmen.

Etika kerja dan disiplin kerja adalah dua elemen yang tidak terpisahkan dalam menciptakan kinerja yang baik di lingkungan pegawai. Keduanya saling mendukung dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Dengan memahami pentingnya etika dan disiplin kerja, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai untuk terus mengembangkan etika kerja dan disiplin kerja dalam menjalankan tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kelima subjek sudah menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja yang baik. Ketepatan waktu dan perencanaan kerja yang matang. Kepatuhan terhadap aturan, termasuk penggunaan fasilitas kantor. Kesediaan bekerja keras, termasuk lembur atau mengambil peran tambahan. Kejujuran, kesadaran akan kesalahan, dan perbaikan diri tanpa menyalahkan pihak lain. Penghargaan terhadap waktu dan tugas, baik secara individu maupun dalam kerja tim. Hal tersebut mencerminkan pegawai yang profesional, berintegritas, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap kualitas pelayanan publik. Budaya disiplin bukan hanya sebatas kepatuhan, tetapi sudah menjadi bagian dari nilai dan kebiasaan hidup responden.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang dilakukan dan diuraikan, maka beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi BPKSDM Toraja Utara

Disarankan untuk mempertahankan dan meperkuat etika dan disiplin kerja pegawai. Menyelenggarakan evaluasi rutin yang melibatkan atasan dan rekan kerja untuk menilai aspek etika dan disiplin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melibatkan responden dari berbagai jabatan dan unit kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengaitkannya dengan teori-teori etika kerja dan disiplin kerja yang lebih banyak lagi.

3. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pegawai agar menyadari pentingnya etika kerja dan disiplin kerja. Menanamkan kedisiplinan bukan sekadar kewajiban, tetapi sebagai bagian dari jati diri profesional. Menyadari bahwa setiap tindakan mencerminkan citra instansi di mata publik. Bersedia mengingatkan rekan kerja secara konstruktif dalam menjaga etika dan disiplin bersama.

DAFTAR PUSTAKA

3. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational Behavior**, 26(4), 331-362.
- Aditya, R. (2021). "Pengaruh Transparansi Terhadap Akuntabilitas Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(3), 145-158.
- Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (2001). **Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships**. San Luis Obispo, CA: Impact Publishers.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- As'ad, M. (2019). Etika Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(2), 123-135.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership**. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- BeKolb, D. A. (1984). **Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development**. Prentice Hall
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. **The Leadership Quarterly**, 17(6), 595-616.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. **Psychological Inquiry**, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2017). *Behavior in Organizations*. Pearson.
- Hartono, A. (2021). Etika Kerja Pegawai di Instansi Pemerintah: Peran Transparansi dan Akuntabilitas. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(3), 45-60.
- Hasan, M. (2019). "Integritas Pegawai dan Kinerja Organisasi." *Jurnal Etika dan Kebijakan Publik*, 7(1), 23-35.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). (2020). *Statistik Aparatur Sipil Negara*.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2015). *Essentials of Management*. McGraw-Hill.
- Lestari, P. (2019). "Pendidikan Etika Kerja untuk Peningkatan Kinerja Pegawai." *Jurnal Pendidikan dan Etika*, 6(2), 88-97.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic Inquiry**. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Luthfi, A. (2020). "Peran Integritas dalam Etika Kerja Pegawai." *Jurnal Sosiologi dan Etika*, 10(1).
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). **Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miller, W. B. (2002). *Work Ethic Development in the United States*. *Journal of Vocational Education Research*.
- Nugroho, A. (2022). Pengaruh Dukungan Atasan terhadap Etika dan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Nugroho, B. (2021). "Budaya Organisasi dan Etika Kerja di Instansi Pemerintah." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Prasetyo, E. (2022). "Nilai-nilai Moral dan Etika Kerja di Instansi Pemerintah." *Jurnal Etika dan Moralitas*.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Rahmawati, I. (2019). "Rasa Hormat dalam Budaya Kerja Pegawai." *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Rokeach, M. (1973). **The Nature of Human Values**. New York: Free Press.67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*.
- Sari, R., & Fadila, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Etika Kerja terhadap Disiplin Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Setiawan, Y. (2020). "Keadilan dalam Perlakuan Pegawai dan Loyalitas Organisasi." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(4).
- Smith, J. (2019). **Theory of Compliance with Rules**. *Journal of Ethics*, 12(3), 45-
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, T. (2020). "Kepemimpinan Etis dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 7(3), 99-110
- Supriyadi, H., & Rahman, I. (2020). Lingkungan Kerja dan Budaya Disiplin Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 99-110.
- Taylor, S. J., & Gibbs, G. R. (2010). **How and What to Code**. In **Analyzing Qualitative Data** (pp. 37-55). London: Sage Publications.
- Wibowo, A. (2018). "Etika Kerja dan Tanggung Jawab Sosial Pegawai." *Jurnal Manajemen Publik*, 6(1), 45-56.
- Widiastuti, D. (2023). Tantangan dalam Menerapkan Etika dan Disiplin Kerja di Instansi Pemerintah. *Jurnal Etika dan Tata Kelola*, 5(1), 30-42.