



**Universitas Katolik Parahyangan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*  
*SK BAN-PT NO: No.3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V2020*

**Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja  
Pegawai di Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang  
tekMIRA Bandung**

Skripsi

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh  
Agustinus Riyo Subianto  
2016310016

Bandung  
2021



**Universitas Katolik Parahyangan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A  
SK BAN-PT NO: No.3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V2020*

**Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja  
Pegawai di Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang  
tekMIRA Bandung**

Skripsi

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh  
Agustinus Riyo Subianto  
2016310016

Pembimbing  
Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

Bandung  
2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Publik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Agustinus Riyo Subianto  
Nomor Pokok : 2016310016  
Judul : Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja Pegawai di Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Kamis, 22 Juli 2021  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D

**Sekretaris**

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

**Anggota**

Hubertus Hasan, Drs., M.Si.

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Agustinus Riyo Subianto

NPM : 2016310016

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul Skripsi : Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja Pegawai di Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab serta bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 29 Juni 2021



Agustinus Riyo Subianto

ORIGINALITY REPORT

**25%**

SIMILARITY INDEX

**20%**

INTERNET SOURCES

**8%**

PUBLICATIONS

**18%**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to <u>Sogang University</u></b> Student Paper	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Catholic University of <u>Parahyangan</u></b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b><u>repository.uin-suska.ac.id</u></b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repository.unpar.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

## ABSTRAK

Nama : Agustinus Riyo Subianto  
NPM : 2016310016  
Judul : Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja Pegawai di Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung

---

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya permasalahan etika kerja serta perilaku kerja pegawai negeri sipil yang umumnya memiliki reputasi yang kurang baik dimata masyarakat. Dan dalam hal ini peneliti meneliti di Dinas Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung yang membahas persoalan tentang kepatuhan para pegawai dalam menjalankan etika kerja, oleh karena hal tersebut perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait isu yang ada. Penelitian ini membahas hubungan etika kerja terhadap perilaku kerja melalui teori etika kerja yaitu MWEP berdasarkan Studi A&M Texas University. Terdapat tujuh dimensi yaitu 1) *Self Reliance* 2) *Morality* 3) *Leisure* 4) *Hard Work* 5) *Centrality of Work* 6) *Wasted Time* 7) *Delay of Gratification*, dan teori dimensi perilaku kerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama.

Metode yang dipakai pada kajian ini yakni penelitian kuantitatif, dengan tujuan kajian eksplanatori tipe kausal dengan menggunakan strategi penelitian survei eksplanatori berbasis penyebaran kuesioner terhadap total pupulasi sebanyak 28 pegawai sub-bidang pengolahan mineral di Puslitbang tekMIRA Bandung. Pengumpulan data dalam bentuk penyebaran kuesioner dan wawancara dengan teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sample. Analisis data yang digunakan adalah analisis data sebab akibat dengan mengukur distribusi frekuensi, sentral tendensi, median, uji korelasi dengan *Sommer's*, hipotesis statistik, uji signifikansi, dan koefisien determinasi dengan menggunakan program IBM SPSS versi 25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi etika kerja berada pada tingkatan tinggi sama halnya dengan perilaku kerja pegawai. Melalui analisis korelasi hubungan etika kerja dengan perilaku kerja pegawai diketahui terdapat hubungan yang lemah antara etika kerja terhadap perilaku kerja, sehingga dalam penelitian ini dianggap tidak terdapat hubungan etika kerja terhadap perilaku kerja pegawai di Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung.

Kata Kunci: Etika Kerja, Perilaku Kerja, MWEP, Moralitas

## ABSTRACT

Name : Agustinus Riyo Subianto  
NPM : 2016310016  
Title : The Relationship between Work Ethics and Employee Work Behavior in Mineral Processing Sub-Sector of Research and Development Center tekMIRA Bandung

---

This research is motivated by the existence of work ethic problems and the work behaviour of civil servants who generally have a bad reputation in the eyes of the community and in this case the researchers researched at the Sub-Division of Mineral Processing, Research and Development Center tekMIRA Bandung which discussed the issue of employee compliance in carrying out work ethics, Therefore, there is a need for further research on the issues at hand. This study discusses the relationship between work ethics and work behaviour through a MWEP theory based on a A&M Texas University study. There are seven dimensions, namely 1) Self Reliance 2) Morality 3) Leisure 4) Hard Work 5) Centrality of Work 6) Wasted Time 7) Delay of Gratification, and the theory of work behaviour dimensions from Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 46 of 2011 which consists of service orientation, integrity, commitment, discipline, and cooperation.

The method used in this study is quantitative research, with the aim of explanatory studies of causal type using an explanatory survey research strategy based on questionnaires to a total population of 28 employees of the mineral processing sub-sector at the TekMIRA Research and Development Center Bandung. Collecting data in the form of distributing questionnaires and interviews with saturated sampling technique, namely the entire population is used as a sample. Data analysis used is causal data analysis by measuring frequency distribution, central tendency, median, correlation test with Sommer's, statistical hypothesis, significance test, and coefficient of determination using IBM SPSS version 25 program.

The results of this study indicate that the dimensions of work ethics are at a low level as well as employee work behavior. Through correlation analysis of the relationship between work ethics and employee work behavior, there is a relationship between work ethics and work behavior, so that in this study there is not relationship to work behaviour at the Sub-Division of Mineral Processing, Research and Development Center tekMIRA Bandung.

Keywords: Work Ethic, Work Behaviour, MWEP, Morality

## KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera bagi kita semua, dengan berkat Tuhan Yang Maha Esa penulis dapat menyusun skripsi, yang berjudul “Hubungan Etika Kerja terhadap Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil Sub Bidang Pengolahan Mineral di Puslitbang tekMIRA Bandung”.

Dalam proses penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing, Bapak Ulber Silalahi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
2. Kedua orang tua penulis, Papa Yono dan Mama Ipon tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan membiayai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Pasangan tercinta Adinda Emilie yang sangat penulis cintai.
4. Teman-teman tercinta, Mas Prima, Aldo, Michael, Joshua, Ritchi, Ipu, dan Patrik yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
5. Teman-teman seperbimbingan Mega, Feren, Oso, Yan, dan Abrial yang selalu mengingatkan dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

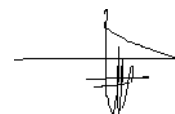
Dalam hal ini penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata baik maka penulis membuka diri jika ada kritik dan saran yang membangun agar dapat membuat penelitian ini lebih baik lagi. Akhir kata, semoga penelitian ini



dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan juga penelitian selanjutnya.

Terima kasih.

Bandung,

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line followed by a series of vertical and diagonal strokes, ending in a small triangle.

Agustinus Riyo Subianto

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR BAGAN .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II RANCANGAN PENELITIAN .....</b>	<b>9</b>
2.1 Pengertian Rancangan Penelitian .....	9
2.2 Tipe Rancangan Penelitian.....	9
<b>BAB III KERANGKA TEORITIS.....</b>	<b>12</b>
3.1 Etika Kerja .....	12
3.1.1 Definisi Etika .....	12
3.1.2 Definisi Etika Kerja.....	13
3.1.2 Etika Kerja Menurut Studi A&M Texas University.....	14
3.1.3.1 Self Reliance .....	16
3.1.3.2 Morality/Ethics .....	17
3.1.3.3 Leisure.....	18
3.1.3.4 Hard Work.....	18
3.1.3.5 Centrality of Work .....	18
3.1.3.6 Wasted Time.....	19
3.1.3.2 Delay of Gratification.....	20
3.2 Perilaku Kerja Pegawai .....	21
3.2.1 Definisi Perilaku .....	22
3.2.1.1 Definisi Perilaku Kerja Pegawai.....	22

3.3 Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja Pegawai .....	26
3.4 Model Teoritis dan Hipotesis .....	30
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Pengumpulan Data .....	40
4.1.1 Populasi dan Sampel.....	40
4.2 Pengukuran .....	40
4.2.1 Definisi Operasional .....	41
4.2.2 Operasional Variabel .....	42
4.2.3 Skala Pengukuran dan Teknik Penskalaan .....	42
4.3 Uji Validitas dan Realibilitas .....	44
4.3.1 Uji Validitas .....	45
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.4 Teknik Pengumpulan Data .....	46
4.5 Analisis Data.....	47
<b>BAB V HASIL.....</b>	<b>59</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	59
5.1.1 Jenis Kelamin .....	59
5.1.2 Usia.....	60
5.1.3 Pendidikan Terakhir .....	61
5.1.4 Masa Kerja.....	62
5.2 Deskripsi Etika Kerja .....	62
5.2.1 Self Reliance .....	63
5.2.2 Morality .....	63
5.2.3 Leisure .....	64
5.2.4 Hardwork .....	65
5.2.5 Centrality of Work.....	65
5.2.6 Wasted Time .....	66
5.2.7 Delay of Gratification .....	67
5.2.8 Index dan Intepretasi Etika Kerja.....	68
5.3 Deskripsi Perilaku Kerja Pegawai.....	69
5.3.1 Orientasi Pelayanan .....	70

5.3.2 Integritas .....	72
5.3.3 Komitmen .....	73
5.3.4 Disiplin.....	75
5.3.5 Kerjasama .....	77
5.3.6 Index dan Intepretasi Perilaku Kerja Pegawai .....	79
5.4 Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja Pegawai di Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung ...	80
<b>BAB VI PEMBAHASAN.....</b>	<b>81</b>
6.1 Etika Kerja .....	81
6.2 Perilaku Kerja Pegawai .....	82
6.3 Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja Pegawai di Sub- Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung .....	83
<b>BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
7.1 Kesimpulan .....	83
7.2 Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Operasional Variabel Etika Kerja .....	30
Tabel 4.2	Operasional Variabel Perilaku Kerja Pegawai .....	34
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Etika Kerja .....	40
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Perilaku Kerja Pegawai.....	40
Tabel 4.5	Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrumen Ukuran dari <i>Cronbach</i> .....	42
Tabel 4.6	Lima Kategori Derajat Kekuatan Korelasi.....	46
Tabel 5.1	Kategorisasi Dimensi Self Reliance.....	54
Tabel 5.2	Kategorisasi Dimensi Morality.....	55
Tabel 5.3	Kategorisasi Dimensi Leisure.....	56
Tabel 5.4	Kategorisasi Dimensi Hardwork .....	57
Tabel 5.5	Kategorisasi Dimensi Centrality of Work.....	58
Tabel 5.6	Kategorisasi Dimensi Wasted Time.....	59
Tabel 5.7	Kategorisasi Dimensi Delay of Gratification .....	60
Tabel 5.8	Kategorisasi Etika Kerja .....	61
Tabel 5.9	Kategorisasi Dimensi Orientasi Pelayanan .....	63
Tabel 5.10	Kategorisasi Dimensi Integritas.....	64
Tabel 5.11	Kategorisasi Dimensi Komitmen.....	65
Tabel 5.12	Kategorisasi Dimensi Disiplin.....	66
Tabel 5.13	Kategorisasi Dimensi Kerja Sama .....	67
Tabel 5.14	Kategorisasi Perilaku Kerja Pegawai.....	68

Tabel 5.15 Nilai Koefisien Korelasi Sommer's .....	68
Tabel 5.16 Kesimpulan Uji Hipotesis Etika Kerja terhadap Perilaku Kerja Pegawai .....	70

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 3.1	Dimensi Etika Kerja dari Studi A&M Texas University.....	18
Bagan 3.2	Model Penelitian tentang Hubungan antara Etika Kerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Pegawai .....	28

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1	Kurva Pengujian Hipotesis Etika Kerja Terhadap Perilaku Kerja Pegawai.....	49
------------	--	----



## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Grafik 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
Grafik 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Grafik 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	5

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Prawirosentono memberikan penjelasan jika perilaku kerja pegawai ialah hasil pekerjaan yang bisa diperoleh oleh suatu individu ataupun kelompok pada sebuah organisasi sesuai dengan kebijakan serta berbagai tanggung jawab yang dimiliki, dalam menjalankan usaha mencapai tujuan organisasi yang berhubungan cara yang legal, tidak melakukan pelanggaran hukum serta telah sesuai dengan etika ataupun moral.<sup>1</sup>

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja, manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai-nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu sendiri maka hal tersebutlah yang menjadi faktor utama pembentuk perilaku kerja seorang pegawai. Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan yang sesuai dengan tujuan suatu organisasi.

---

<sup>1</sup> S. Prawirosentono, Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai (Yogyakarta: BPFE, 2008), 62.

Tentunya organisasi yang baik memberikan dukungan oleh potensi kerja yang dimiliki oleh pegawai, oleh karena itu pegawai mempunyai peran yang sangat mendasar untuk organisasi dalam melakukan pencapaian tujuan yang diharapkan sebab dengan perilaku kerja pegawai yang baik dapat memperoleh orientasi terhadap pelayanan, disiplin, komitmen serta kerjasama yang baik sesuai dengan amanat yang terdapat pada aturan pemerintah No 46 tahun 2011. Oleh karena itu dalam melakukan pencapaian tujuan itu maka semua sumber daya yang terdapat pada suatu organisasi wajib bisa digunakan dengan sebaik mungkin seperti halnya dengan sumber daya manusia di dalam organisasi selaku aspek penopang.

Puslitbang tekMIRA Bandung merupakan suatu instansi pemerintah yang berhubungan dengan masyarakat terkait penyediaan informasi terkait sumber mineral dan batubara. Puslitbang tekMIRA bergerak di bidang penelitian terkait mineral dan batubara yang menyediakan kebutuhan informasi khususnya bagi PERTAMINA serta Kementerian ESDM (Energi serta Sumber Daya Mineral).

Tentang perilaku kerja pegawai di Puslitbang tekMIRA Bandung, itu terkait dengan dimensi disiplin, integritas, dan komitmen. Sesuai hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada lembaga bagian fungsional pengolahan mineral di Puslitbang tekMIRA Bandung diperoleh hasil terkait dengan dimensi disiplin, integritas, dan komitmen sebagai berikut:

Bapak BA menyatakan bahwa,

Perilaku kerja para pegawai sangat baik, yaitu mereka sangat disiplin dalam menjalankan tugas serta datang tepat waktu setiap harinya, tidak pernah telat serta jarang sekali absen.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Kepala Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung, Bapak BA, 30 November 2020.

Bapak SS menyatakan bahwa,

Perilaku dalam bekerja pegawai Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung sangat baik hal ini tercermin dari bagaimana mereka berkomitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan baik tugas di kantor maupun tugas lapangan.<sup>3</sup>

Ibu TR menyatakan bahwa,

Terkait perilaku kerja pegawai, saya melihat bahwa para pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi yaitu berintegritas saat bekerja dan berkomunikasi antar pegawai.<sup>4</sup>

Faktor individual dan psikologis berpengaruh dalam melakukan penentuan kapasitas untuk melakukan pengerjaan sebuah ataupun biasa dikenal sebagai aspek yang bersumber dari dalam diri suatu individu. Secara psikologi, seseorang yang normal ialah orang yang mempunyai integritas yang besar diantara fungsi fisik serta psikisnya. Dengan tingginya integritas yang dimiliki maka seseorang akan mempunyai konsentrasi diri yang maksimal. Konsentrasi yang baik termasuk suatu model yang penting untuk suatu individu untuk bisa melakukan pengelolaan serta memberdayakan potensi yang dimiliki secara maksimal dalam menjalankan aktivitas ataupun tindakan pekerjaan sehari-hari dalam melakukan pencapaian tujuan dari organisasi.<sup>5</sup>

Tentang etika kerja pegawai sub-bidang pengolahan mineral Puslitbang tekMIRA Bandung, itu terkait dengan morality (moralitas), self reliance (kemandirian), dan hardwork (kerja keras). Sesuai hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada bagian fungsional pengolahan mineral di Puslitbang tekMIRA Bandung untuk beberapa dimensi etika kerja diperoleh hasil sebagai berikut :

Bapak BA menyatakan bahwa,

Pegawai yang bekerja disini memiliki moral yang sangat baik karena mereka menjunjung tinggi nilai kejujuran dan kebenaran dalam bertindak ketika bekerja.<sup>7</sup>

Ibu TR menyatakan bahwa,

Mengenai kemandirian pegawai disini tentunya para pegawai mampu dalam mengelola tugas yang diberikan oleh organisasi dengan baik.<sup>8</sup>

<sup>3</sup> Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Wakil Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung, Bapak SS, 30 November 2020.

<sup>4</sup> Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung, Ibu TR, 30 November 2020.

<sup>5</sup> D. Setyo, Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2020), 38

Bapak EK menyatakan bahwa,

Para pegawai disini terlihat menunjukkan kerja keras yang tinggi dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas baik di kantor maupun tugas saat di lapangan.<sup>9</sup>

Oleh karena hal tersebut etika kerja dapat dikatakan sebagai faktor penting dalam mempengaruhi perilaku kerja pegawai untuk bekerja sesuai kapasitasnya sebagai seorang pegawai secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan kajian lebih lanjut yang berjudul “Hubungan antara Etika Kerja dengan Perilaku Kerja Pegawai di Sub Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung”

---

<sup>7</sup> Berdasarkan Hasil wawancara dengan Kepala Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung, Bapak BA, 30 November 2020.

<sup>8</sup> Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung, Ibu TR, 30 November 2020.

<sup>9</sup> Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai Sub-Bidang Pengolahan Mineral Puslitbang tekMIRA Bandung, Bapak EK, 30 November 2020.

## 1.2 Rumusan Masalah

Etika kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kerja pegawai dan etika kerja pula yang menentukan keberhasilan dalam bertindak dan bekerja dalam organisasi serta menjadi faktor keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perilaku kerja para pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan dapat dijalankan secara optimal.

Sesuai latar permasalahan tersebut maka peneliti merasa terdorong untuk melakukan pengajuan pertanyaan kajian seperti berikut:

1. Seberapa tinggi etika kerja pegawai sub-bidang pengolahan mineral di Puslitbang tekMIRA Bandung?
2. Seberapa tinggi tingkat perilaku kerja pegawai sub-bidang pengolahan mineral di Puslitbang tekMIRA Bandung?
3. Seberapa kuat hubungan etika kerja terhadap perilaku kerja pegawai sub-bidang pengolahan mineral di Puslitbang tekMIRA Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dari kajian ini sesuai dengan rumusan permasalahan di atas yaitu untuk memahami seberapa tinggi etika kerja pegawai sub-bidang pengolahan mineral Puslitbang tekMIRA Bandung serta untuk menguji seberapa tinggi tingkat perilaku kerja pegawai sub-bidang pengolahan mineral Puslitbang tekMIRA Bandung. Secara khusus kajian ini memfokuskan pada upaya pemahaman hubungan antara etika kerja dengan perilaku kerja pegawai di sub-bidang pengolahan mineral Puslitbang tekMIRA Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai tujuan kajian yang sudah dilakukan penjelasan, kajian diharap bisa memberi manfaat secara teoritik maupun empirik jika dilihat dari manfaat teoritik. Kajian ini dapat menjadi dimensi untuk perkembangan bidang ilmu administrasi publik serta menjadi telaah literatur bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh etika kinerja pada perilaku kerja PNS. Selain hal ini dijalankan untuk melakukan perbandingan teori yang dilakukan pemahaman dengan gagasan kajian tentang etika kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan etika kerja bagi pegawai negeri sipil. Dan berdasarkan manfaat secara empirik kajian ini diharap bisa memberi masukan serta saran untuk kepala Dinas Puslitbang tekMIRA Bandung terutama pentingnya penerapan etika kerja terhadap perilaku kerja pegawai negeri sipil.