

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Etis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Baros Kecamatan Cimahi Tengah

Aldi Rifqi Hussen¹, Entin Kartini², Aditia Mulawarman³

Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, Indonesia

Email : aldi.rifqihusen@stiabandung.ac.id¹, entin.kartini@stiabandung.ac.id², aditia.mulawarman@stiabandung.ac.id³

Abstract

Pada berbagai tipe organisasi, kinerja individu di dalamnya menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat relevansi dari kepemimpinan etis dan lingkungan kerja sebagai dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat. Dengan 53 pegawai kelurahan sebagai sampel, data diambil melalui survei dengan menyebarkan kuesioner secara online. Selanjutnya, data diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS 25. Hasil analisis data menunjukkan jika di Kantor Kelurahan Baros, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan etis dari Lurah dan lingkungan kerja yang baik. Kepemimpinan etis dan lingkungan kerja yang mendukung ini terbukti meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan tersebut.

Keyword: Gaya Kepemimpinan Etis, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

In various types of organizations, individual performance is important to note. This research was conducted to see the relevance of ethical leadership and the work environment as the two main factors that influence employee performance in the Baros Village, Central Cimahi, West Java. With 53 kelurahan employees as samples, data was taken through a survey by distributing questionnaires online. Furthermore, the data was processed using multiple linear regression analysis with SPSS 25. The results of the data analysis showed that in the Baros Village Office, employee performance was influenced by the ethical leadership of the Lurah and a good work environment. Ethical leadership and a supportive work environment have been shown to improve employee performance in the kelurahan.

Keywords: Ethical Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi sebagian besar bergantung pada efektivitas dan kinerja individu di dalamnya. Pegawai dengan kinerja tinggi dapat menumbuhkan kreativitas, meningkatkan hasil, dan memperkuat lingkungan tempat kerja. Garis keuangan, kebahagiaan klien, dan moral semua dapat menderita dari staf yang

berkinerja buruk, di sisi lain (Rizki & Sulistyan, 2022). Oleh karena itu, sangat penting bagi bisnis untuk berkonsentrasi mengembangkan lingkungan yang mendorong dan mendukung pekerja dalam melakukan pekerjaan terbaiknya. Dalam situasi ini, sangat penting untuk mengenali berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkannya (Sulistyan et al., 2019).

Secara umum, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan sesuatu, serta menjadi suatu proses untuk memfasilitasi individu menggunakan usaha kolektif untuk mencapai suatu tujuan bersama (Zahratulfarhah et al., 2022). Dalam beberapa dekade terakhir, gaya kepemimpinan telah terbukti mendorong keberhasilan organisasi melalui pengaruhnya terhadap perilaku karyawan dan pihak lain di organisasi (Sulistyan, 2017). Salah satu tugas utama bagi pemimpin adalah memberikan dukungan bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik, sehingga juga bisa memajukan kinerja organisasi (Batubara, 2020).

Di era ini, etika juga menjadi suatu aspek yang dinilai dapat membentuk karakter individu. Adanya perubahan pandangan ini akhirnya mengharuskan pemimpin di organisasi untuk membangun standar moral bagi karyawan mereka, sehingga bisa membuat image organisasi yang baik di mata masyarakat, terlebih bagi organisasi publik (Sawir, 2020). Gaya kepemimpinan etis (*ethical leadership*) dapat dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang mengedepankan demonstrasi perilaku yang sesuai norma melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, serta menunjukkan perilaku tersebut bagi individu di organisasi melalui komunikasi dua arah, reinforcement, dan proses pengambilan keputusan (Tobing et al., 2023).

Munculnya konsep kepemimpinan etis ini didasari oleh aktivitas unethical di berbagai perusahaan yang tumbuh karena gaya kepemimpinan tradisional yang cenderung memprioritaskan kekuasaan, kontrol, dan dominasi (Wulandari et al., 2020). Selain itu, meningkatnya kesadaran atas berbagai isu sosial dan lingkungan juga mendorong pemimpin untuk memahami bahwa mereka memiliki tanggung

jawab untuk membangun organisasi yang baik bagi lingkungan dan berkontribusi pada sosial (Suhartini, 2020). Faktor lain yang juga mendorong berkembangnya konsep ini adalah perubahan preferensi dan ekspektasi karyawan dan pelanggan, yang memiliki nilai serupa dengan yang mereka miliki dan mempunyai keinginan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan (Prameswari et al., 2018).

Maka dari itu, kepemimpinan etis ada untuk menanamkan nilai kejujuran, keadilan, akuntabilitas, dan rasa hormat pada orang lain (Sakinah & Dewi, 2021). Pemimpin etis akan membangun budaya kepercayaan dan transparansi, serta membuat keputusan yang dapat menjawab keinginan atau kebutuhan dari stakeholders secara seimbang. Selain itu, pemimpin etis juga berkomitmen untuk melayani kebaikan bersama dan memprioritaskan keberlanjutan jangka panjang organisasi dan komunitas mereka (Yulianita et al., 2022).

Di organisasi publik, kepemimpinan etis sangat penting karena meningkatkan praktik kerja karyawan. Sejumlah penelitian menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara kepemimpinan etis dan banyak aspek efektivitas kerja, seperti motivasi karyawan (Bumitama et al., 2023; Sulistyan, 2017), kepuasan kerja, kinerja, dan komitmen (Safitri & Ibrahim, 2021). Pemimpin etis mengedepankan budaya positif seperti kepercayaan, rasa hormat, dan transparansi. Karyawan di bawah pemimpin etis akan lebih berkomitmen dan terikat pada pekerjaan mereka karena memahami adanya tujuan dan arti dari pekerjaan tersebut. Selain itu, pemimpin etis juga menunjukkan perilaku etis dan mengkomunikasikan nilai dan prinsip yang mereka pegang. Hal ini dapat menginspirasi karyawan untuk memegang nilai yang sama dan termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya sebaik mungkin (Pestalozzi et al., 2019).

Selain gaya kepemimpinan etis, aspek lain yang juga mampu menumbuhkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif adalah yang mampu memunculkan rasa sejahtera, keterikatan, dan fulfillment dalam diri karyawan. Beberapa aspek yang menandakan lingkungan kerja yang positif adalah adanya komunikasi yang jelas, pemimpin yang suportif, peluang bagi

pengembangan dan pertumbuhan karyawan, hubungan positif antar individu dan kelompok di organisasi, serta adanya work-life balance bagi karyawan. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan akan merasa diri mereka dihargai, dihormati, dan didukung. Dukungan ini dapat datang dari individu di tempat kerja tersebut maupun pemenuhan sumberdaya, peluang, dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Berbagai kondisi ini akhirnya akan mendasari karyawan dan membuat mereka nyaman di tempat kerja, sehingga meningkatkan kinerja mereka (Sulistyan, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada organisasi publik, yaitu kelurahan, karena tipe organisasi ini bisa menjadi setting yang menarik untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan etis dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Di kebanyakan negara, termasuk Indonesia, organisasi publik menghadapi tantangan manajemen yang cukup serius, karena memiliki daya tarik yang terbilang rendah bagi manajer yang handal dan karyawan berkinerja tinggi. Hal ini dikarenakan rendahnya insentif finansial yang ditawarkan organisasi publik dibanding organisasi atau perusahaan swasta, yang juga akhirnya membuat karyawan hanya memberikan usaha yang minim dalam bekerja (Balkis, 2020).

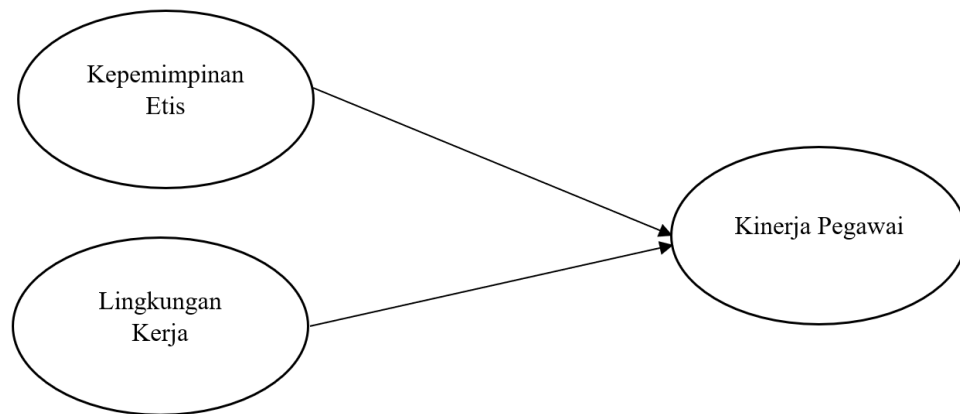
Berdasarkan observasi peneliti, kondisi yang terjadi di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan pegawai kelurahan. Hal ini dikarenakan proses pelayanan yang memakan waktu cukup lama, antrian yang kurang tertib, serta kurangnya ketepatan waktu dari pihak pegawai kelurahan. Beberapa kondisi ini menandakan bahwa kinerja dari pegawai kelurahan masih kurang maksimal. Padahal, sebagai organisasi publik yang melayani unit pemerintahan terkecil (setingkat desa), kantor kelurahan akan selalu menjadi yang pertama kali dituju oleh masyarakat ketika akan mengurus berbagai surat atau urusan sipil lainnya. Maka, melihat permasalahan tersebut dan penjelasan di atas, penelitian ini ditujukan untuk menjawab permasalahan kinerja pegawai di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, dengan melihat relevansi dari gaya kepemimpinan etis dan lingkungan kerja sebagai dua faktor utama yang dipandang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi publik. Populasi dan sampel untuk penelitian ini adalah 53 karyawan yang bekerja di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat, yang dipilih dengan metode census sampling. Data akan dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner akan dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan etis. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik statistik ini akan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara kinerja karyawan dengan berbagai faktor yang dikumpulkan melalui survei. Hasil analisis akan disajikan dengan menggunakan tabel statistik dan grafik. Para peserta akan diberitahu tentang tujuan penelitian dan persetujuan mereka akan diperoleh sebelum mereka menyelesaikan kuesioner survei. Para peserta juga akan diyakinkan bahwa tanggapan mereka akan dirahasiakan dan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert 5 poin yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Sugiyono, 2016). Kemudian, item pengukuran masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan etis diukur dengan lima item yang diadopsi dari Wajong et al. (2020), yang mencakup beberapa aspek seperti standar etika dan disiplin.
2. Lingkungan kerja diukur dengan tujuh item yang diadopsi dari penelitian Sulistyan (2017), yang mencakup beberapa aspek seperti kebersihan, pencahayaan, lingkungan yang ramah, dan lain sebagainya.
3. Kinerja pegawai diukur dengan 6 item yang diadopsi dari penelitian Sulistyan et al. (2020), yang mencakup beberapa kondisi seperti kualitas kerja, efisiensi, kemampuan, judgment, pengetahuan, dan kreativitas.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 53 karyawan yang bekerja di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel 1

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Measurement	n	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	38	71.70%
	Perempuan	15	28.30%
Umur	21-30	11	20.75%
	31-40	19	35.85%
	41-60	20	37.74%
	>60	3	5.66%
Tingkat Pendidikan	S1	32	60.38%
	D3	12	22.64%
	SMA	9	16.98%

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 38 orang atau 71.70% dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 15 orang atau 28.30%. Umur 41 – 60 tahun mendominasi responden penelitian, yakni 20 responden (37.74%), sedangkan terendah adalah pada kelompok umur > 60 tahun

sebanyak 3 responden (5,66%). Sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 32 orang (60,38%) disusul responden tamatan D3 sebanyak 12 orang (22,64%) bahkan terdapat 9 orang (16,98%) responden yang berpendidikan SMA.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan corrected item-total correlation yang diperoleh atau r hitung dengan 0,03. Jika r hitung lebih besar dari pada 0,03, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sementara untuk 260 variabel yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach's Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya. Reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variable	Instrument	R Hitung	Cronbach Alpha	Result
Kepemimpinan Etis	X1.1	0,321	0,788	Valid dan reliable
	X1.2	0,461		
	X1.3	0,377		
	X1.4	0,659		
	X1.5	0,635		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,309	0,719	Valid dan reliable
	X2.2	0,461		
	X2.3	0,377		
	X2.4	0,659		
	X2.5	0,635		
	X2.6	0,661		
	X2.7	0,576		
Kinerja Pegawai	Y1	0,314	0,742	Valid dan reliable
	Y2	0,309		
	Y3	0,302		
	Y4	0,320		
	Y5	0,454		
	Y6	0,653		

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, r-hitung seluruh item

pernyataan yang diperoleh lebih dari 0,3 atau lebih besar dari nilai r-kritis sehingga seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha kepemimpinan etis (X1) sebesar 0,641, Lingkungan Kerja (X2), terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,619 kinerja (Y) pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,642 yaitu lebih besar dari 0,60. sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak, analisis parametris seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30779893
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,029
	Positive	,029
	Negative	-,031
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,325 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Unstandardizad Residual sebesar 0,325 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data regresi di penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.266	.212		1.254	.073
Kepemimpinan etis	.308	.075	.326	4.109	.000

Lingkungan Kerja	.697	.086	.641	8.091	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 diperoleh persamaan regresi berganda

$$Y = 0,266 + 0,308X_1 + 0,697X_2.$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan

$a = 0,266$ menunjukkan bahwa nilai konstanta yang menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan etis, dan lingkungan kerja, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.266.

$b_1 = 0,308$ menunjukkan bahwa setiap tambahan satu skor atau nilai kepemimpinan memberikan tambahan skor atau nilai kinerja karyawan sebesar 30,8%.

$b_2 = 0,697$ menunjukkan bahwa setiap tambahan satu skor atau nilai lingkungan kerja akan memberikan tambahan skor atau nilai kinerja pegawai sebesar 69,7%.

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Lingkungan kerja (X_2). Hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,697 yang menunjukkan nilai koefisien regresi paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serta dapat digunakan untuk menentukan uji hipotesis masing- masing variabel.

Tabel 5 Hasil Uji T

Model	t	Sig
(Constant)	1.254	.073
Kepemimpinan etis	4.109	.000
Lingkungan kerja	8.091	.000

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Kepemimpinan etis (X_1) adalah 4,109 sedangkan nilai Ttabel adalah 2,0423 artinya Thitung lebih kecil dari T-tabel. Signifikansi sebesar 0,000. Tingkat

signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Kepemimpinan etis (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). T hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 8,091 sedangkan nilai Ttabel adalah 2,0423 artinya Thitung lebih besar dari Ttabel. Nilai signifikansi sebesar 0,000 Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.995	2	6.998	55.151	.000 ^b
Residual	7.993	50	.127		
Total	5.987	53	65		

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai f hitung 55,151 lebih besar dari f tabel 3,316 dengan p-value $(0,000) < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan etis dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat.

Koefisien Determinasi (Adj R²)

Analisis R² (Adjusted R Square) atau Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798a	.636	.625	.35620

ors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah 2023

ppredict

Nilai koefisien determinasi 0,636 artinya 63,6% variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan etis (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat dan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat. Artinya bahwa dengan meningkatnya kepemimpinan etis maka kinerja pegawai juga ikut meningkat. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Maudul et al. (2018), Malik et al. (2016), Herawati and Prayekti (2015).

Melihat hasil berarti kepemimpinan etis memiliki dampak langsung kepada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan etis mampu atau memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat, dengan kata lain semakin tingginya gaya kepemimpinan etis yang diterapkan oleh pimpinan Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat yakni sikap menghargai gagasan yang ditunjukkan oleh pimpinan pada pegawai, ataupun baik pada pegawai, dan sikap pelayanan yang baik pada bawahan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahawa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor lingkungan kerja ternyata sangat berpengaruh kepada variabel performa pekerja secara langsung. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek kerja yang mampu berpengaruh pada tercapainya kinerja serta menghasilkan produksi yang berkualitas bagi para karyawan (Sulistyan, 2017). adapun hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ningsih et al. (2022), Hustia (2020).

Pengaruh kepemimpinan etis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa aya kepemimpinan etis yang dilakukan oleh pimpinan di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat, dapat diterima oleh para pegawainya dan memberikan motivasi secara langsung dalam meningkatkan kinerja pegawainya, begitupun lingkungan kerja yang memberikan fasilitas pendukung serta adanya kenyamanan dalam bekerja pegawai di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat, sangat terasa dampaknya terhadap penyelesaian pekerjaan pegawai tepat waktu dan sesuai dengan yang di harapkan. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail et al. (2023).

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan etis memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat, dengan semakin tingginya gaya kepemimpinan etis yang diterapkan oleh pimpinan Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat yakni sikap menghargai gagasan yang ditunjukkan oleh pimpinan pada pegawai, ataupun baik pada pegawai, dan sikap pelayanan yang baik pada bawahan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, sedangkan lingkungan kerja yang baik sesuai harapan instansi dalam mendukung pekerjaan pegawainya maka akan memberikan rasa nyaman dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memberikan rasa kenyamanan dan secara langsung akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Adapun saran yang dapat peneliti ungkapkan yaitu dengan adanya keterbatasan waktu, biaya, dan variabel yang menjadi objek penelitian ini, diharakan bagi peneliti lain dapat menjadi penambahan variabel dan jumlah populasi sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Kasus Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*,

- 8(1), 79-88. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2271>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Bumitama, S., Firman, A., & Fitriany. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Motivasi Personil, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Polres. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 325-336. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3727>
- Herawati, J., & Prayekti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 36-50. <https://doi.org/10.30738/sosio.v1i1.516>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ismail, Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233-246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Malik, M. S., Awais, M., Timsal, A., & Qureshi, U. H. (2016). Impact of Ethical Leadership on Employees' Performance: Moderating Role of Organizational Values. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 590-595.
- Maudul, A., Pio, R. J., & Runtuwene, R. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1-8. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i003.%25p>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Pestalozi, D., Erwandi, R., & Putra, M. R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 30-38. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.752>
- Prameswari, P. I., Nawangsih, & Sulistyan, R. B. (2018). Identifikasi Preferensi Pengunjung Terhadap Destinasi Wisata. *Progress Conference*, 1(1), 138-145.
- Rizki, V. L., & Sulistyan, R. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Gama Press.
- Safitri, I., & Ibrahim, M. S. (2021). Analisis Stres Kerja, Burnout Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *TEROPONG: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 84-95. <https://doi.org/10.22441/teropong.v10i2.16143>
- Sakinah, R. N., & Dewi, D. A. (2021). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila

- Sebagai Karakter Dasar Para Generasi Muda Dalam Menghadapi Era Revolusi Industrial 4.0. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(1).
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik : Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish Publisher.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132-149. [https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10\(2\).132-149](https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10(2).132-149)
- Sulistyan, R. B. (2017). Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177. <https://doi.org/10.30741/adv.v1i2.196>
- Sulistyan, R. B., Ermawati, E., & Ariyono, K. Y. (2019). Manajemen Retensi dalam Upaya Mempertahankan Karyawan melalui Dorongan Kepuasan dan Komitmen. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 9(2), 87-98. <https://doi.org/10.30741/wiga.v9i2.464>
- Sulistyan, R. B., Paramita, R. W. D., Setyobakti, M. H., Rizal, N., & Lukiana, N. (2020). Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress. *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development*. <https://doi.org/10.4108/eai.13-10-2020.2303710>
- Tobing, G. N. A. L., Simatupang, R. Y., & Gea, I. (2023). Analisa Tipe Kepemimpinan Pembina Asrama Putri IAKN Tarutung. *Jutipa: Jurnal Teologi Injili dan Pendidikan Agama*, 1(1), 89-110. <https://doi.org/10.55606/jutipa.v1i1.101>
- Wajong, B. E. R., Irawan, D., Wylene, & Bernarto, I. (2020). Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis pengaruhnya terhadap Kreatifitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 72-79. <https://doi.org/10.35797/jab.v10.i2.72-79>
- Wulandari, W., Hermanu, D. H., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Optimisme Karyawan Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(3), 1685-1710. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.649>
- Yulianita, N., Zhillani, F. M., Nur Fadhilah, S. N., & Rakhma, M. T. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Dilema Etis. *Jurnal Common*, 6(1), 43-59. <https://doi.org/10.34010/common.v6i1.7458>
- Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118-131. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>