

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan adalah sebuah organ yang memiliki wewenang untuk memproses pelayanan publik dan berkewajiban memproses pelayanan sipil bagi setiap masyarakat melalui lembaga pemerintahan yang dimana setiap anggota masyarakat yang bersangkutan untuk menerima pada saat diperlukan. Ndraha (Makalew et al., 2021) Pemerintahan daerah khususnya pada kecamatan, dimana kecamatan telah memiliki susunan yang dibentuk dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 29 Tahun 2021 rangka untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan. Selain itu, Peraturan Bupati Jember Nomor 29 Tahun 2021 adanya pembagian seksi – seksi untuk mensejahterakan masyarakat baik dalam pelayanan kepada publik ataupun hingga pemberdayaan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan publik tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup pada masyarakat. Hal itu dilakukan juga untuk memastikan akses yang merata terhadap layanan dasar serta mendorong partisipasi aktif dari masyarakat dalam pembangunan daerah.

Salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan publik, adalah dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai. SDM yang menjadi ujung tombak Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 tentang kecamatan memang secara implisit dan lewat penjelasan pejabat terkait menyatakan peran kecamatan dan camat sebagai garda terdepan baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun non-ASN, di kecamatan memiliki peran krusial dalam membantu masyarakat. Untuk menjalankan peran tersebut secara optimal, diperlukan kinerja yang tinggi dari SDM di kecamatan. Hal ini penting karena ada keterkaitan kinerja pada pegawai kecamatan menjadi dasar kinerja kabupaten atau kota yang bersifat teknis fungsional dan teknis operasional sebagaimana yang tertera dalam Hal

tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan kecamatan terkait aspek teknis pada bidang di keahlian tertentu yang berdasarkan fungsi pada masing – masing daerah. Serta kecamatan melakukan fokus pelaksanaan untuk mengoperasionalkan program yang telah dirancang seperti melakukan bantuan untuk pendataan dan distribusi. Dimana dalam proses tersebut juga terdapat tuntutan proses administratif pada pegawai yang khususnya pengurusan terkait hal pelayanan dasar dalam bidang administrasi kependudukan, pencatatan sipil, perijinan perihal kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat. Penting kiranya bagi pegawai kecamatan untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal agar layanan publik yang berkualitas dapat memberikan kepada masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) *Employee Performance* adalah suatu kontribusi karyawan terhadap suatu Perusahaan yang dapat diidentifikasi melalui hasil kerja karyawan. Pendapat lain mengatakan terkait *employee performance* (Munawar Khan et al., 2012) yang mendefinisikan bahwa timbal balik dari usaha dan kontribusi yang telah diberikan seseorang atas job desk atau kewajiban dalam pekerjaannya. Rehman et al (2017) menjelaskan Kinerja karyawan mengacu pada tindakan konsisten yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara terus-menerus. Kinerja akan meningkat ketika karyawan tersebut berusaha dan berhasil menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif sesuai dengan instruksi yang diberikan. Terdapat pendapat lain yang juga mengatakan dimana menurut (Pradhan & Jena, 2017) *Employee Performance* adalah pencapaian kerja individu yang dilakukan setelah mengarahkan upaya yang diperlukan, dalam kaitannya dengan pekerjaan yang bermakna, profil yang terlibat, dan lingkungan kerja yang suportif. Secara keseluruhan, meskipun hasil kerja merupakan indikator yang jelas, *Employee Performance* dipandang sebagai konsep multidimensional yang juga mencakup proses, upaya, efisiensi, serta konteks dan dukungan yang mempengaruhi pencapaian tersebut

Kinerja yang merujuk pada hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Viswesvaran dan Ones, 2000). Dalam konteks pegawai pemerintahan khususnya di kecamatan yang kinerja dapat diukur dari berbagai indikator meliputi kualitas kerja yang dihasilkan, kuantitas tugas yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, efektivitas dalam mencapai tujuan, serta inisiatif dan kemampuan dalam beradaptasi pegawai terhadap tuntutan pelayanan yang terus berkembang (Viswesvaran dan Ones, 2000). Dalam *employee performance* memiliki beberapa indikator terkait kinerja karyawan terhadap kualitas kerja dan kesempurnaan tugas dengan keterampilan dan kemampuan kerja sama yang dimiliki, persepsi karyawan terhadap jumlah tugas dan aktivitas, persepsi karyawan terhadap kegiatan yang diselesaikan dari awal hingga akhir, dan pemanfaatan waktu secara maksimal. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan pada beberapa kepala kecamatan di wilayah Kota Jember, ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Bahwa beberapa pegawai hanya menyelesaikan tugas sebatas yang diperintahkan, tanpa adanya inisiatif membantu sesama dan untuk bekerja lebih atau menyelesaikan pekerjaan tambahan secara mandiri. Kemudian adanya ketidaksesuaian antara hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan, seperti kesalahan dalam pengisian data atau verifikasi dokumen. Selain itu, masih ada pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pelayanan kepada masyarakat. Hal ini berdampak langsung pada persepsi masyarakat terhadap kinerja institusi. Beberapa pegawai juga belum mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya yang ada secara maksimal. Di tengah berbagai tantangan kinerja pegawai di beberapa kecamatan di Kota Jember, terdapat pula kinerja positif ini sering kali termanifestasi dalam inisiatif dan proaktivitas yang tinggi, di mana beberapa pegawai tidak hanya menunggu perintah tetapi secara sukarela membantu rekan kerja dan berupaya memperbaiki sistem kerja,

bahkan dengan menciptakan sistem pengarsipan digital baru. Selain itu, ada pegawai yang secara konsisten menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang unggul dan teliti, memastikan data yang dihasilkan akurat dan minim kesalahan. Fenomena positif lainnya adalah kemampuan adaptabilitas dan responsivitas yang cepat terhadap perubahan, baik dalam adopsi teknologi baru maupun dalam memberikan pelayanan yang solutif kepada masyarakat, menunjukkan dedikasi melampaui deskripsi pekerjaan formal dan memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi.

Mathis dan Jackson (2010) kemudian menguraikannya menjadi empat dimensi utama, antara lain *work quality* yang merujuk kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dengan dibandingkan melalui keterampilan dan kemampuan karyawan. Kemudian *work quantity* yakni yang terukur melalui jumlah kegiatan yang ditugaskan dan hasil dengan melibatkan pengukuran kuantitas perhitungan output dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Lalu ada *timeliness* dimana dimensi ini terukur melalui waktu penyelesaian suatu kegiatan atau tugas yang dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan dan kemampuan untuk memaksimalkan waktu yang telah tersedia. Terakhir yakni terkait dengan *cooperativeness* merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungan serta kemampuan bekerja yang sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama tim antar karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh Andika Muhammad Arifin (2025) juga mengindikasikan bahwa implikasi kinerja seorang pegawai yang kurang maksimal tentu sangat tidak menguntungkan masyarakat karena dapat menunda penyelesaian tugas atau urusan pemerintah, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi citra para aparatur pemerintah. Temuan ini semakin memperkuat urgensi perbaikan kinerja di kecamatan jember, mengingat dampak langsungnya terhadap kualitas pelayanan publik dan persepsi masyarakat terhadap pemerintah.

Kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan etis. *Ethical Leadership* memiliki definisi yakni demonstrasi perilaku yang sesuai dengan norma melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal dan mempromosikan perilaku tersebut kepada para pegawai melalui komunikasi dua arah, *reinforcement*, dan *decision making* (Brown et.al, 2005). Dimana definisi ini menganggap bahwa mereka yang dianggap sebagai pemimpin yang etis dapat mencotohkan perilakunya yang dianggap normatif kepada para pegawai yang berhubungan dengan perilaku pertimbangan, kejujuran, kepercayaan, pada pemimpin, keadilan interaksi yang disosialisasikan. Dalam konteks ini, penelitian oleh (Brown & Trevino, 2005) memperkenalkan konsep dimensi *moral manager*, bagaimana mengembangkan dan membangun reputasi mereka sebagai pemimpin yang beretika. Seorang pemimpin yang bermoral secara aktif menunjukkan dan mempromosikan standar etika, menjadikan dirinya sumber utama bimbingan etika bagi karyawan. Dengan demikian, kemampuan seorang pemimpin untuk berfungsi sebagai pemimpin yang bermoral sangat penting dalam mendorong lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas dan nilai-nilai etika.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance*, salah satunya yakni pada faktor organisasi pada kepemimpinan atau *leadership*, dimana kepemimpinan digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan melalui pengendalian, pengarahan, dan pengaruh pikiran, perasaan, atau perilaku. Dimana pemimpin menetapkan tujuan dan mengendalikan, serta mengarahkan, mempengaruhi pikiran, perasaan, atau perilaku untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan (Adawiyah et al., 2022). Dalam konteks ini, kepemimpinan yang menjunjung tinggi nilai moral dan etika atau yang dikenal sebagai *ethical leadership* menjadi hal yang krusial. Kemudian perilaku etis tersebut dipromosikan kepada bawahannya dengan cara komunikasi dua arah, penguatan, maupun dalam pengambilan keputusan. Dimana hal ini melibatkan beberapa aspek perilaku pribadi yang dianggap sesuai dengan

etis baik dalam pengambilan keputusan dan pengembangan hubungan dengan orang lain sehingga orang lain dapat terinspirasi untuk mengikuti. Cerminan individu yang memiliki moral dalam hal kebaikan sebagai seorang individu seperti halnya kejujuran dan integritas serta contoh bagaimana mengkomunikasikan sesuai dengan standar etika yang ada.

Menurut (Ahn et al., 2016) dimana penerapan *ethical leadership* ketika sebuah perlakuan yang adil dan kepedulian dapat pula mengembangkan hubungan sosial yang berkualitas dengan para pegawai terutama pada *employee performancenya*, sehingga dapat membuat individu tersebut menirukan sikap, nilai serta perilaku etis tersebut. Hal itu akan membuat seorang pegawai terdorong untuk melaksanakan atau mengerjakan sebagai balasan melalui pekerjaan yang dilakukan dengan tulus untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan bahkan memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *ethical leadership* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Walumbwa and Schaubroeck (2009) menemukan bahwa *ethical leadership* secara positif berhubungan dengan *job performance* melalui peningkatan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dan organisasi. Penelitian lain oleh Kalshoven, Den Hartog, dan De Hoogh (2011) juga menyatakan bahwa perilaku etis yang ditunjukkan melalui keadilan dan kepedulian berkorelasi positif dengan kinerja tugas karyawan serta kinerja kontekstual dan perilaku inovatif mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa pegawai kecamatan di Kabupaten Jember, diketahui bahwa adanya indikasi kontribusi pada kinerja yang ada. Namun, beberapa pegawai menunjukkan meskipun dihadapkan pada suatu keterbatasan, mereka menunjukkan komitmen dan pengembangan untuk memperbaiki inisiatif secara pribadi agar lebih ditingkatkan, terutama dalam hal upaya untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Pengutaraan bahwa mereka memiliki motivasi ketika mendapatkan suatu apresiasi atau pengakuan atas kinerja

baik yang telah mereka tunjukkan, terutama dari pimpinan yang mereka nggap adil dan suportif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang etis dapat mendorong semangat yang positif serta memberikan perhatian terhadap sejumlah pegawai pada kesejahteraan mereka secara efektif juga dapat memicu peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Selain itu, di beberapa unit kerja di kecamatan Kabupaten Jember, terlihat adanya kolaborasi yang kuat antar sesama pegawai dimana perilaku untuk saling membantu dan berbagi untuk mengatasi hambatan dalam proses pelayanan masyarakat, beberapa kali muncul untuk berinisiatif untuk mencari sebuah solusi atau ide – ide kreatif untuk permasalahan yang muncul. Hal ini mencerminkan adanya suatu potensi dalam hal *employee performance* dapat mengoptimalkan lebih lanjut melalui penguatan aspek *ethical leadership* yang mampu menumbuhkan rasa kebersamaan dan kepercayaan.

Namun, penelitian Malik et al. (2016) menunjukkan bahwa meski adanya *ethical leadership* memiliki sebuah potensi, implementasi yang tidak selalu sama dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti halnya nilai – nilai dalam suatu organisasi. Dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa peran *ethical leadership* meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan cara dengan menambah inspirasi pegawai. Proses yang melibatkan pemimpin etis yang menetapkan nilai – nilai etika, dengan memberikan penghargaan atas perilaku etika, membuat keputusan yang adil serta mempertahankan kualitas nilai – nilai organisasi yang tinggi dapat tercapai ketika aturan dipatuhi oleh pemimpin dan seorang pegawai. Ketika suatu pegawai merasa bahwa meski pemimpin mereka memiliki keputusan, proses proses pengambilan keputusan atau distribusi sumber daya yang masih dirasa tidak adil. Hal tersebut dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka.

Pentingnya kinerja pegawai yang optimal di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya di kecamatan, tidak dapat diabaikan. Pegawai kecamatan merupakan garda terdepan dalam pelayanan publik, yang secara langsung

memengaruhi kualitas hidup masyarakat dan citra institusi. Kinerja pegawai yang baik, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama, menjadi fondasi bagi keberhasilan program-program pemerintah. Namun, berdasarkan wawancara awal, masih ditemukan beberapa permasalahan kinerja, seperti kurangnya inisiatif, ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar, serta penundaan pekerjaan.

Salah satu faktor yang dinilai dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan yang etis (*ethical leadership*). Sejumlah penelitian terdahulu (Walumbwa & Schaubroeck, 2009; Kalshoven, Den Hartog, & De Hoogh, 2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang etis, yang didasarkan pada kejujuran, keadilan, dan transparansi, secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang etis tidak hanya menjadi panutan, tetapi juga membangun kepercayaan dan motivasi intrinsik, yang mendorong pegawai untuk melampaui tugas formal dan berkontribusi lebih aktif dalam tim. Temuan ini juga didukung oleh hasil wawancara di Kabupaten Jember, di mana pegawai merasa termotivasi dan berkomitmen ketika mendapatkan apresiasi dari pimpinan yang adil dan suportif.

Namun, terdapat inkonsistensi yang menciptakan celah penelitian yang menarik untuk dieksplorasi. Di sisi lain, penelitian oleh Gunawan & Setiawan (2022) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *ethical leadership* terhadap kinerja pegawai. Kontradiksi hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut mungkin tidak bersifat universal dan sangat bergantung pada konteks spesifiknya. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk mengisi celah tersebut dengan menguji kembali dan memberikan bukti empiris yang jelas mengenai pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Jember. Kondisi spesifik dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai di daerah ini menjadikannya objek

studi yang penting untuk memahami lebih dalam bagaimana dinamika kepemimpinan etis berperan dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah terjabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian yang akan dilakukan ini adalah “apakah terdapat peran antara *ethical leadership* terhadap *employee performance* pada pegawai kecamatan di Kabupaten Jember?”

C. Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui peran antara *ethical leadership* terhadap *employee performance* pada pegawai kecamatan di Kabupaten Jember ?”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia. Dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep *ethical leadership* dan dimensinya dalam konteks pemerintahan daerah. Serta hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana perilaku etis seorang pemimpin dapat diinternalisasikan dan mempengaruhi kinerja seorang pegawai

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini akan memberikan pengalaman bagi peneliti dalam melaksanakan seluruh tahapan proses penelitian. Penelitian ini juga diharapkan menjadi sarana peneliti untuk mengaplikasikan

konsep dan teori psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam konteks yang lebih empiris. Serta melalui interaksi secara langsung dengan lingkungan kerja pegawai kecamatan di Kabupaten Jember, dimana peneliti akan memperoleh wawasan dan pemahaman lebih mendalam mengenai dinamika organisasi sektor publik dalam peningkatan kinerja di institusi pemerintahan daerah.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini disusun oleh penulis guna memperluas hasil dari penelitian terdahulu. Dimana penelitian yang akan dilakukan ini tidak terlepas melalui penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti dapat melihat dan menemukan perbedaan serta persamaan dengan penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Blau (1964), Trevino (2006), Brown & Trevino (2006) (Ahn et al., 2018) dengan judul pengaruh antara *ethical leadership* terhadap *employee job performance* : peran moderasi ideologi karyawan. Penelitian tersebut memiliki tujuan penelitian yakni suatu dampak evaluasi dari para pemimpin terhadap kepemimpinan etis dan peran moderasi ideologi pertukaran karyawan yang dalam hubungan antara kepemimpinan etis dengan kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan ialah 290 kelompok bawahan atau anggota dan atasan dari berbagai organisasi yang berlokasi di Korea Selatan. Hasil penelitian menunjukkan dimana penerapan *ethical leadership* ketika seorang pemimpin cenderung akan memberikan perlakuan yang adil dan penuh perhatian kepada karyawan untuk membantu membangun hubungan sosial yang baik, sehingga karyawan dapat meniru sikap, nilai, dan perilaku dari pemimpin yang etis.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Setiawan, 2022) dengan judul pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan di bank swasta. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* dan *job satisfaction* sebagai mediasi pada karyawan di bank swasta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 120 responden. Dengan pengambilan sampel *non-probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *ethical leadership* terhadap *employee performance*. Penelitian ini untuk variabel *ethical leadership* menggunakan alat ukur EP. Kemudian untuk pengambilan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner secara daring.
3. Penelitian dilakukan oleh (Adawiyah et al., 2022) dengan judul *The Impact Leadership : The Mediating Role of Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini juga ingin mengklasifikasikan hubungan antara *Ethical Leadership* dan *Employee Performance*. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 207 responden yang terdiri dari karyawan *outsourcing* Perusahaan jasa, seperti perbankan dan konstruksi di kota Jakarta. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *ethical leadership* terhadap *employee performance* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel mediasi dalam penelitian ini juga memiliki keterikatan karyawan dan OCB juga terbukti dapat mempengaruhi hubungan antara *ethical leadership* dengan *employee performance*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala EL untuk variabel *ethical leadership*, skala

pengukuran EP untuk variabel *employee performance*, dan skala pengukuran EE untuk variabel *employee engagement*, serta menggunakan skala pengukuran OCB untuk variabel mediasi *organizational citizenship behavior*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Obicci, 2015) yang berjudul *effects of ethical leadership on employee performance in Uganda*. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee performance* sektor publik di Uganda. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 275 yang di dapatkan dari Kementerian Layanan Publik, Kementerian Gender, Tenaga Kerja dan Pembangunan Sosial, Sekolah Tinggi Layanan Sipil Uganda, Gulu, dan Otoritas Dewan Kota Kampala. Sampel yang didapatkan pada penelitian ini adalah 160 sampel organisasi pemerintahan yang responden nya seperti supervisor dan pekerja biasa di unit penyelidikan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *ethical leadership* merupakan prediktor paling penting dari kinerja karyawan di sektor publik di Uganda.
5. Penelitian oleh (Herlambang et al., 2024) dengan judul *the influence of ethical leadership and organizational commitment on employee performance*. Penelitian ini memiliki tujuan yang pertama untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja aparatur desa dan tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur desa. Populasi dan sampel didapatkan sebanyak 100 responden aparatur desa serta 100 responden menjadi sampel yang digunakan dengan teknik random sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pemerintah desa. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, penelitian ini mengusung beberapa kebaruan yang fundamental. Pertama, dari aspek variabel penelitian, dimana terdapat beberapa penelitian yang memiliki hasil berbeda antara pengaruh kedua variabel yang

digunakan dalam penelitian ini. Terdapat hasil yang dinyatakan berpengaruh dan tidak yang perlu dipastikan kembali. Kedua, dari sisi lokasi penelitian, fokus penelitian ini adalah pegawai di beberapa kecamatan di wilayah Kota Jember. Konteks pemerintahan daerah di Jember, dengan karakteristik unik birokrasi dan tantangan pelayanan publik lokal, berpotensi menghasilkan temuan yang berbeda dari penelitian yang dilakukan di wilayah lain, sehingga memberikan kontribusi empiris yang lebih relevan bagi Pemerintah Kota Jember. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap dalam literatur dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dalam konteks administrasi pemerintahan lokal di Jember, serta menyumbangkan implikasi praktis bagi upaya peningkatan kinerja pegawai di wilayah tersebut

