

## Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja pegawai Kejaksaan Negeri Bandung. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran moderasi *person-organization fit* dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan keterikatan kerja. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur secara luring dari 95 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Namun, *person-organization fit* yang diharapkan dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja, justru memperlemah pengaruh tersebut. Temuan ini dapat dijelaskan dengan *leadership substitute theory*, yang mengemukakan bahwa POF yang tinggi dapat bertindak sebagai pengganti (*substitute*) kepemimpinan etis. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika nilai individu selaras dengan organisasi, peran kepemimpinan etis menjadi kurang penting dalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai, karena pegawai yang merasa cocok dengan nilai organisasi dapat lebih mandiri dalam menjalankan tugas mereka.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan etis, keterikatan kerja, *person-organization fit*, Kejaksaan Negeri Bandung.

### *Abstract*

*This study investigates the influence of ethical leadership on employee work engagement at the Bandung District Prosecutor's Office (Kejaksaan Negeri Bandung) and examines the moderating role of person-organization fit in this relationship. A quantitative research design was employed, with data collected from 95 employees through a structured online questionnaire and were analyzed using regression analysis with IBM SPSS Statistics software. The results indicate that ethical leadership has a positive and significant effect on work engagement. Contrary to expectations, however, person-organization fit was found to weaken rather than strengthen the relationship between ethical leadership and work engagement. This finding can be explained through leadership substitute theory, which suggests that a high level of person-organization fit may function as a substitute for ethical leadership. When employees' values are closely aligned with those of the organization, the influence of ethical leadership becomes less critical, as employees tend to demonstrate greater autonomy in performing their tasks.*

**Keywords:** *ethical leadership, work engagement, person-organization fit, Bandung District Prosecutor's Office.*