

PERAN REFLEKSI ETIKA DALAM PEMBENTUKAN INTEGRITAS APARATUR KEPOLISIAN: PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DI POLRES PAREPARE

Imran Nur Alim¹, Iwan Perwira^{2*}, Hernita³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar

E-mail: Brontackimran@gmail.com¹, iwanpzb74@gmail.com², nitalasharan@gmail.com³

Article History:

Received: 16 Mei 2026

Revised: 19 Mei 2026

Accepted: 1 Juni 2026

Keywords: *Work Ethic, Organizational Commitment, Ethical Reflection, Integrity, Police*

Abstract: *This study examines the influence of work ethic and organizational commitment on police integrity, with ethical reflection acting as a mediating variable at the Parepare Police Resort. Using a quantitative explanatory approach, the study involved 249 respondents selected from 660 personnel through the Slovin formula. Data were gathered using Likert-scale questionnaires and analyzed with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings reveal that work ethic and organizational commitment positively and significantly affect both ethical reflection and integrity. Ethical reflection also significantly influences integrity and partially mediates the relationship between work ethic, organizational commitment, and integrity. These results indicate that police integrity is shaped not only by organizational values and structural factors but also by the internalization of ethical reflection. The study contributes to public sector human resource management theory and offers practical insights for strengthening ethics and integrity development within police institutions.*

PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan lembaga yang memiliki peran vital dalam menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), yang menjadi fondasi utama bagi terselenggaranya pembangunan sosial dan ekonomi secara berkelanjutan. Dalam konteks negara modern, fungsi kepolisian tidak lagi terbatas pada penegakan hukum semata, tetapi juga mencakup perlindungan hak asasi manusia, pelayanan publik, serta upaya membangun kepercayaan masyarakat (Andresen & Nix, 2022). Tingkat kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kinerja organisasi tersebut, karena tanpa legitimasi sosial, otoritas hukum akan kehilangan kekuatan pengikatnya.

Namun, realitas empiris menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian di Indonesia mengalami dinamika yang fluktuatif. Berbagai kasus pelanggaran etik dan penyalahgunaan wewenang oleh oknum aparat telah memicu menurunnya kepercayaan publik.

Fenomena ini mengindikasikan adanya persoalan mendasar yang berkaitan dengan aspek integritas aparat penegak hukum. Integritas tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga sebagai keselarasan antara nilai moral, sikap, dan perilaku individu dalam menjalankan tugas (Huberts et al., 2022).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia kontemporer, integritas pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya etika kerja dan komitmen organisasi. Etika kerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai dan prinsip moral yang menjadi pedoman perilaku individu dalam organisasi, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme (Cabana & Kaptein, 2021)). Individu yang memiliki etika kerja tinggi cenderung bertindak sesuai dengan norma organisasi serta menghindari perilaku yang merugikan institusi (Perwira & Hernita, 2021).

Di sisi lain, komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan psikologis individu terhadap organisasi, yang diwujudkan dalam bentuk loyalitas, keterlibatan aktif, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik (Velavan & Meyer, 2022). Komitmen yang kuat diyakini mampu mendorong perilaku positif, termasuk peningkatan integritas, karena individu merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap keberlangsungan organisasi.

Meskipun demikian, hubungan antara etika kerja, komitmen organisasi, dan integritas tidak selalu bersifat linier. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam. Kaptein (2021) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis, namun dalam kondisi tertentu, faktor organisasi seperti budaya dan sistem pengawasan justru lebih dominan. Sementara itu, penelitian oleh (T. H. Nguyen et al., 2023) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berbanding lurus dengan integritas, terutama ketika individu dihadapkan pada tekanan struktural atau konflik kepentingan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut melalui pendekatan konseptual yang lebih komprehensif. Dalam hal ini, refleksi etika (*ethical reflection*) muncul sebagai variabel yang berpotensi menjembatani hubungan antara etika kerja, komitmen organisasi, dan integritas. Refleksi etika merupakan proses kognitif dan moral di mana individu mengevaluasi tindakan serta keputusan berdasarkan nilai-nilai etis yang dianut (Schwartz, 2022). Proses ini memungkinkan individu tidak hanya memahami norma yang benar secara teoritis, tetapi juga menginternalisasikannya dalam perilaku nyata.

Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa refleksi etika berperan sebagai mekanisme internalisasi nilai yang memperkuat hubungan antara faktor organisasi dan perilaku individu. (Treviño et al., 2021) menyatakan bahwa individu dengan tingkat refleksi etika yang tinggi lebih mampu menghadapi dilema moral secara objektif serta mengambil keputusan yang mencerminkan integritas. Oleh karena itu, refleksi etika tidak hanya berfungsi sebagai variabel mediasi, tetapi juga sebagai katalis dalam pembentukan integritas aparatur.

Dalam konteks kelembagaan kepolisian, urgensi refleksi etika semakin menguat seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas dan tekanan situasional yang dihadapi aparat di lapangan.

Beragam kondisi yang sarat risiko serta dilema moral menuntut aparat kepolisian tidak hanya berpegang pada aturan formal, tetapi juga memiliki kapasitas reflektif dalam menilai dan menentukan keputusan yang adil, proporsional, dan bertanggung jawab secara moral (Schwartz, 2022; Treviño et al., 2021).

Penelitian ini dilaksanakan pada Kepolisian Resor Parepare yang memiliki karakteristik sosial serta dinamika keamanan yang relatif kompleks. Peningkatan jumlah laporan tindak pidana dari tahun ke tahun menunjukkan adanya tuntutan yang semakin besar terhadap kinerja dan profesionalisme aparat kepolisian. Di sisi lain, intensitas beban kerja tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan serta konsistensi perilaku integritas anggota (Andresen & Nix, 2022).

Kondisi tersebut menjadikan Polres Parepare sebagai konteks empiris yang relevan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana etika kerja dan komitmen organisasi berperan dalam membentuk integritas anggota kepolisian. Selain itu, penelitian ini juga menempatkan refleksi etika sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara faktor organisasi dan perilaku individu, sehingga memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam memahami dinamika integritas aparatur (Cabana & Kaptein, 2021).

Lebih lanjut, penelitian ini mengintegrasikan tiga pendekatan teoritis utama, yaitu teori deontologi, teleologi, dan pertukaran sosial, dalam menjelaskan perilaku individu dalam organisasi. Pendekatan integratif ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana nilai moral, orientasi tujuan, serta interaksi sosial berkontribusi dalam membentuk perilaku integritas aparat kepolisian (Huberts et al., 2022; Treviño et al., 2021).

Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi strategis dalam menjawab tantangan fundamental terkait upaya membangun integritas aparat kepolisian secara berkelanjutan. Pendekatan yang digunakan tidak hanya menekankan aspek struktural organisasi, tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis dan moral individu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam mendukung agenda reformasi birokrasi, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian (Andresen & Nix, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara etika kerja dan komitmen organisasi terhadap integritas anggota kepolisian, dengan refleksi etika sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hipotesis secara empiris berbasis data numerik (Hair et al., 2021).

Penelitian dilaksanakan di Polres Parepare, Sulawesi Selatan, pada periode 2025–2026. Populasi berjumlah 660 personel, dengan sampel sebanyak 249 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (error 5%) dan teknik proportionate stratified random sampling agar

representatif (Sekaran & Bougie, 2016).

Data yang digunakan terdiri dari data primer melalui kuesioner dan data sekunder dari dokumen serta literatur terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden secara terstandar (Joshi et al., 2023). Variabel penelitian meliputi etika kerja, komitmen organisasi, refleksi etika, dan integritas yang masing-masing didefinisikan berdasarkan literatur terkini.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan metode PLS-SEM dengan SmartPLS karena fleksibel terhadap ukuran sampel dan distribusi data (Sarstedt et al., 2022).

Pengujian dilakukan melalui evaluasi outer model (validitas dan reliabilitas) serta inner model (R^2 , Q^2 , dan koefisien jalur). Uji hipotesis menggunakan bootstrapping dengan kriteria $t > 1,96$ dan $p < 0,05$. Selain itu, uji mediasi dilakukan menggunakan pendekatan VAF untuk menentukan jenis mediasi refleksi etika dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	212	85,1
	Perempuan	37	14,9
Usia	< 30 tahun	68	27,3
	30–40 tahun	104	41,8
	> 40 tahun	77	30,9
Pendidikan	SMA	95	38,2
	Diploma	52	20,9
	Sarjana	102	40,9
Masa Kerja	< 5 tahun	61	24,5
	5–10 tahun	88	35,3
	> 10 tahun	100	40,2

Sumber; data diolah 2026

Berdasarkan tabel 1, mayoritas responden didominasi oleh laki-laki (85,1%), yang menunjukkan bahwa struktur keanggotaan kepolisian masih didominasi oleh personel pria. Dari sisi usia, kelompok usia 30–40 tahun merupakan kategori terbesar (41,8%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada fase produktif dan matang dalam pengalaman kerja.

Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden telah memiliki pendidikan sarjana (40,9%), yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang cukup baik. Sementara itu, masa kerja didominasi oleh anggota dengan pengalaman lebih dari 10 tahun (40,2%), yang menunjukkan tingkat pengalaman organisasi yang relatif tinggi dan berpotensi memengaruhi persepsi terhadap variabel penelitian.

2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Outer Loading dan AVE

Tabel 2. Outer Loading dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Etika Kerja	EK1	0,812	0,621
	EK2	0,834	
	EK3	0,791	
Komitmen Organisasi	KO1	0,845	0,658
	KO2	0,867	
	KO3	0,803	
Refleksi Etika	RE1	0,822	0,645
	RE2	0,851	
	RE3	0,798	
Integritas	IN1	0,876	0,672
	IN2	0,842	
	IN3	0,809	

Sumber; data diolah 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria **convergent validity**. Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel juga berada di atas 0,50, yang mengindikasikan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikator secara memadai. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid secara konvergen.

b. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Etika Kerja	0,891	0,842
Komitmen Organisasi	0,903	0,861
Refleksi Etika	0,895	0,848
Integritas	0,912	0,872

Sumber; data diolah 2026

Berdasarkan tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti.

c. Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)

Tabel 4. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	EK	KO	RE	IN
Etika Kerja (EK)	0,788	-	-	-
Komitmen Organisasi (KO)	0,612	0,811	-	-
Refleksi Etika (RE)	0,645	0,658	0,803	-
Integritas (IN)	0,671	0,689	0,702	0,820

Sumber; data diolah 2026

Nilai akar kuadrat AVE (diagonal) pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria **discriminant validity**, sehingga setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dan tidak saling tumpang tindih.

3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. Nilai R-Square

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel Dependen	R-Square
Refleksi Etika	0,562
Integritas	0,648

Sumber; data diolah 2026

Nilai R-Square sebesar 0,562 pada variabel refleksi etika menunjukkan bahwa 56,2% varians refleksi etika dapat dijelaskan oleh etika kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, nilai R-Square sebesar 0,648 pada variabel integritas menunjukkan bahwa 64,8% varians integritas dijelaskan oleh etika kerja, komitmen organisasi, dan refleksi etika. Nilai ini tergolong moderat hingga kuat, sehingga model memiliki daya jelaskan yang baik.

4. Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Hubungan	Koefisien	t-statistic	p-value	Keterangan
Etika Kerja → Integritas	0,245	3,112	0,002	Signifikan
Etika Kerja → Refleksi Etika	0,391	5,421	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi → Integritas	0,278	3,876	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi → Refleksi Etika	0,352	4,998	0,000	Signifikan
Refleksi Etika → Integritas	0,331	4,215	0,000	Signifikan

Sumber; data diolah 2026

Seluruh hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05,

sehingga seluruh hipotesis diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa baik etika kerja maupun komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap refleksi etika dan integritas, serta refleksi etika juga berpengaruh signifikan terhadap integritas.

5. Uji Mediasi (VAF)

Tabel 7. Hasil Uji Mediasi

Hubungan Mediasi	Nilai VAF (%)	Keterangan
Etika Kerja → Refleksi Etika → Integritas	42,3%	Mediasi Parsial
Komitmen Organisasi → Refleksi Etika → Integritas	46,7%	Mediasi Parsial

Sumber; data diolah 2026

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa nilai VAF berada pada rentang 20%–80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa refleksi etika berperan sebagai **mediator parsial** dalam hubungan antara etika kerja dan komitmen organisasi terhadap integritas. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel independen terhadap integritas tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui proses refleksi etika.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja terhadap Integritas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas. Temuan ini menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai moral seperti kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme merupakan fondasi utama dalam membentuk perilaku berintegritas.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan perspektif deontologis yang menekankan bahwa tindakan moral didasarkan pada kewajiban dan prinsip universal, bukan semata-mata konsekuensi (Cabana & Kaptein, 2021). Dalam konteks organisasi kepolisian, etika kerja menjadi pedoman normatif yang membatasi perilaku individu agar tetap berada dalam koridor hukum dan moral.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian (Kalshoven & Boon, 2012; Wishart et al., 2022) yang menyatakan bahwa etika kerja berperan signifikan dalam membentuk perilaku etis individu di lingkungan kerja. Individu dengan etika kerja yang tinggi cenderung memiliki sensitivitas moral yang lebih kuat, sehingga mampu menghindari penyimpangan perilaku meskipun berada dalam situasi tekanan.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja terhadap integritas tidak bersifat absolut. Hal ini mengindikasikan bahwa etika kerja sebagai nilai normatif memerlukan proses internalisasi lebih lanjut agar dapat terwujud secara konsisten dalam perilaku nyata.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Integritas

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi mendorong individu untuk menjaga reputasi dan nilai-nilai organisasi melalui perilaku yang berintegritas.

Dalam perspektif teori pertukaran sosial, hubungan antara individu dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan, keadilan, dan penghargaan, individu akan merespons dengan meningkatkan komitmen dan perilaku positif (Cropanzano et al., 2022). Dalam konteks ini, integritas dapat dipahami sebagai bentuk kontribusi moral individu terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Cheong et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap peningkatan perilaku etis dan kinerja individu. Namun demikian, temuan ini juga perlu dikritisi secara konseptual. Beberapa penelitian sebelumnya (N. P. Nguyen et al., 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam kondisi tertentu dapat mendorong perilaku disfungsional, terutama ketika individu terlalu loyal sehingga mengabaikan prinsip etika.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang efektif bukan hanya berbasis loyalitas, tetapi juga harus didukung oleh sistem nilai etika yang kuat agar tidak menimbulkan bias moral dalam pengambilan keputusan.

Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Refleksi Etika

Temuan penelitian menunjukkan bahwa etika kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap refleksi etika. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai normatif dan keterikatan organisasi berperan dalam membentuk kemampuan individu untuk melakukan evaluasi moral terhadap tindakan yang diambil.

Refleksi etika dalam hal ini berfungsi sebagai mekanisme kognitif yang menghubungkan nilai dengan tindakan. Individu yang memiliki etika kerja tinggi tidak hanya memahami norma, tetapi juga mampu merefleksikan implikasi moral dari setiap keputusan. Demikian pula, komitmen organisasi memberikan konteks sosial yang memperkuat proses refleksi tersebut.

Temuan ini sejalan dengan (Treviño et al., 2021) yang menegaskan bahwa lingkungan organisasi yang kuat secara etis akan meningkatkan kemampuan individu dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi dilema moral. Selain itu, (Schwartz, 2022) juga menyatakan bahwa refleksi etika merupakan proses penting dalam pengambilan keputusan etis, terutama dalam situasi kompleks.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa refleksi etika bukan sekadar kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dan budaya kerja.

Pengaruh Refleksi Etika terhadap Integritas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa refleksi etika memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap integritas. Temuan ini menegaskan bahwa integritas tidak hanya dibentuk oleh nilai yang dimiliki individu, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam merefleksikan dan menginternalisasi

nilai tersebut dalam tindakan nyata.

Dalam perspektif teleologis, refleksi etika memungkinkan individu untuk mempertimbangkan konsekuensi dari setiap tindakan, sehingga keputusan yang diambil tidak hanya benar secara normatif, tetapi juga tepat secara kontekstual (Cabana & Kaptein, 2021).

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wishart et al., 2022) yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat refleksi etika tinggi cenderung lebih konsisten dalam mempertahankan integritas, bahkan dalam situasi tekanan organisasi. Selain itu, (Treviño et al., 2021) menegaskan bahwa refleksi etika merupakan faktor kunci dalam mencegah perilaku tidak etis di lingkungan kerja.

Temuan ini mempertegas bahwa integritas bukan hanya hasil dari kepatuhan terhadap aturan, tetapi merupakan hasil dari proses kognitif dan moral yang mendalam.

Peran Mediasi Refleksi Etika

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa refleksi etika berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara etika kerja dan komitmen organisasi terhadap integritas. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel independen terhadap integritas tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui proses internalisasi nilai.

Temuan ini memiliki implikasi teoritis yang penting. Pertama, penelitian ini memperluas model hubungan antara etika kerja, komitmen organisasi, dan integritas dengan memasukkan refleksi etika sebagai variabel intervening. Kedua, hasil ini menjawab research gap dalam literatur sebelumnya yang menunjukkan inkonsistensi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Secara konseptual, refleksi etika berfungsi sebagai mekanisme transformasional yang mengubah nilai menjadi tindakan. Etika kerja menyediakan dasar normatif, komitmen organisasi memberikan konteks sosial, dan refleksi etika menjadi proses internalisasi yang menghasilkan perilaku berintegritas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja dan komitmen organisasi berperan penting dalam membentuk integritas anggota kepolisian, baik secara langsung maupun melalui refleksi etika sebagai variabel mediasi. Etika kerja yang kuat mendorong perilaku profesional, jujur, dan bertanggung jawab, sedangkan komitmen organisasi memperkuat loyalitas dan keterikatan anggota terhadap nilai serta tujuan institusi. Refleksi etika membantu individu memahami dan menginternalisasi nilai moral dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa integritas tidak hanya dipengaruhi oleh aturan organisasi, tetapi juga oleh kesadaran moral individu. Oleh karena itu, institusi kepolisian disarankan untuk memperkuat pembinaan etika kerja, meningkatkan komitmen organisasi melalui lingkungan kerja yang suportif, serta menyediakan ruang refleksi etika secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme aparat, kualitas pelayanan publik, dan kepercayaan masyarakat

terhadap institusi kepolisian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada pimpinan dan seluruh anggota Kepolisian Resor Parepare atas dukungan dan partisipasinya, serta kepada institusi akademik yang telah memberikan kontribusi ilmiah dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik manajemen sektor publik.

DAFTAR REFERENSI

- Andresen, M. E., & Nix, E. (2022). What causes the child penalty? Evidence from adopting and same-sex couples. *Journal of Labor Economics*, 40(4), 971–1004.
- Cabana, G. C., & Kaptein, M. (2021). Team Ethical Cultures Within an Organization: A Differentiation Perspective on Their Existence and Relevance: G. Casoliva, M. Kaptein. *Journal of Business Ethics*, 170(4), 761–780.
- Canton, H. (2021). Organisation for economic co-operation and development—OECD. In *The Europa directory of international organizations 2021* (pp. 677–687). Routledge.
- Cheong, H. S., Kwon, K. T., Hwang, S., Kim, S.-W., Chang, H.-H., Park, S. Y., Kim, B., Lee, S., Park, J., & Heo, S. T. (2022). Workload of healthcare workers during the COVID-19 outbreak in Korea: a nationwide survey. *Journal of Korean Medical Science*, 37(6).
- Cropanzano, R., Skarlicki, D. P., Nadisic, T., Fortin, M., Van Wagoner, P., & Keplinger, K. (2022). When managers become Robin Hoods: A mixed method investigation. *Business Ethics Quarterly*, 32(2), 209–242.
- Hair, J. F., Astrachan, C. B., Moisesescu, O. I., Radomir, L., Sarstedt, M., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2021). Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 12(3), 100392.
- Huberts, L., Kaptein, M., & de Koning, B. (2022). Integrity scandals of politicians: a political integrity index. *Public Integrity*, 24(3), 329–341.
- Joshi, A., Kataria, A., Rastogi, M., Beutell, N. J., Ahmad, S., & Yusliza, M. Y. (2023). Green human resource management in the context of organizational sustainability: A systematic review and research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 430, 139713.
- Kalshoven, K., & Boon, C. T. (2012). Ethical leadership, employee well-being, and helping. *Journal of Personnel Psychology*.
- Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 255–264.
- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership

- influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4), 382–392.
- Nguyen, T. H., Pham, T. H., & Nguyen, T. T. (2023). Innovation capability and firm performance in SMEs: Evidence from developing economies. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100295>
- Perwira, I., & Hernita, H. (2021). *Peran Teknologi Informasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Unggul Dan Berdaya Saing Tinggi*.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). An updated assessment of model evaluation practices in PLS-SEM: an abstract. *Academy of Marketing Science Annual Conference*, 85–86.
- Schwartz, R. (2022). *Towards a standard for identifying and managing bias in artificial intelligence*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business seventh edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Treviño, E., Miranda, C., Hernández, M., & Villalobos, C. (2021). Socioeconomic status, parental involvement and implications for subjective well-being during the global pandemic of covid-19. *Frontiers in Education*, 6, 762780.
- Velavan, T. P., & Meyer, C. G. (2022). Monkeypox 2022 outbreak: an update. *Trop Med Int Health*, 27(7), 604–605.
- Wishart, D. S., Guo, A., Oler, E., Wang, F., Anjum, A., Peters, H., Dizon, R., Sayeeda, Z., Tian, S., & Lee, B. L. (2022). HMDB 5.0: the human metabolome database for 2022. *Nucleic Acids Research*, 50(D1), D622–D631.