JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 23 Juli 2026 | **Revised:** 20 Agustus 2026 | **Accepted:** 14 September 2026

Dinamika Profesionalisme Polisi di Era Digital: Studi Empiris Determinasi Faktor-Faktor Organisasi Kontemporer terhadap Profesionalisme Anggota Polri pada Polres Rokan Hulu

Adel Alfarisi[1], Hapzi Ali[2]
[1]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202530151015@mhs.ubharajaya.ac.id
[2]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Author: 202530151015@mhs.ubrahajaya.ac.id[1]

Abstract: *This study synthesizes empirical evidence on the effects of ethical leadership, organizational culture, external accountability, and ethics training quality on police professionalism, with mental well-being serving as a mediating variable. A Systematic Literature Review (SLR) was conducted following the PRISMA guidelines. A total of 150 studies were identified, and 15 key articles were selected for analysis. The findings indicate that these four organizational factors positively influence police officers' mental well-being and professionalism. Mental well-being also serves as a mediating variable. However, studies integrating these factors into a single structural model within the Indonesian policing context remain limited. These findings provide a foundation for developing an integrated model of police professionalism.*

Keyword: *Professionalism, Ethical Leadership, Organizational Culture, External Accountability, Ethics Training Quality, Mental Well-Being.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mensintesis bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, dan kualitas pelatihan etika terhadap profesionalisme anggota kepolisian dengan kesejahteraan mental sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) berdasarkan pedoman PRISMA. Sebanyak 150 artikel dipetakan dan 15 artikel utama dipilih untuk dianalisis. Hasil kajian menunjukkan bahwa keempat faktor organisasi tersebut berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental dan profesionalisme anggota Polri. Kesejahteraan mental berperan sebagai variabel mediasi. Namun, penelitian yang mengintegrasikan keempat faktor tersebut dalam satu model pada konteks kepolisian Indonesia masih terbatas. Temuan ini memperkuat pengembangan model profesionalisme anggota Polri.

Kata Kunci: Profesionalisme, Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Eksternal, Kualitas Pelatihan Etika, Kesejahteraan Mental.

PENDAHULUAN

Profesionalisme anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu faktor fundamental dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi penegak hukum. Dalam beberapa tahun terakhir, kajian *Human Resource Management* (HRM) menunjukkan pergeseran fokus dari pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat administratif menuju pengembangan faktor-faktor organisasi strategis, seperti kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas, pengembangan kompetensi, dan kesejahteraan karyawan sebagai determinan utama perilaku profesional. Meskipun demikian, integrasi faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasi kepolisian, khususnya di wilayah rural Indonesia, masih relatif terbatas.

Peningkatan jumlah pelanggaran disiplin, kode etik, dan tindak pidana yang dilakukan anggota di Polres Rokan Hulu selama periode 2020–2024 menunjukkan bahwa profesionalisme anggota masih menghadapi berbagai tantangan. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya kajian yang lebih komprehensif untuk mengidentifikasi faktor-faktor organisasi yang mampu meningkatkan profesionalisme anggota Polri secara berkelanjutan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap profesionalisme anggota Polri dengan koefisien determinasi sebesar 75,1% (Alfarisi, 2025). Namun demikian, model tersebut belum mengintegrasikan faktor-faktor organisasi kontemporer lain yang semakin mendapat perhatian dalam literatur HRM, yaitu akuntabilitas eksternal dan kualitas pelatihan etika. Selain itu, penelitian sebelumnya juga belum menguji kesejahteraan mental (*mental well-being*) sebagai mekanisme psikologis yang memediasi hubungan antara faktor-faktor organisasi dan profesionalisme anggota Polri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk memetakan secara sistematis bukti empiris mengenai hubungan antara kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, kualitas pelatihan etika, kesejahteraan mental, dan profesionalisme maupun integritas aparat kepolisian serta organisasi sektor publik yang sejenis. Hasil sintesis literatur diharapkan dapat memperkuat kebaruan (*novelty*), kontribusi teoretis, dan justifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) sebagai landasan pengembangan model konseptual penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) memetakan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, dan kualitas pelatihan etika terhadap profesionalisme atau integritas aparat; (2) mengidentifikasi bukti empiris mengenai peran kesejahteraan mental sebagai variabel mediasi antara faktor-faktor organisasi dan profesionalisme; (3) menganalisis kecenderungan teoritis dan metodologis yang digunakan dalam penelitian terdahulu, meliputi *grand theory*, *middle-range theory*, *applied theory*, desain penelitian, serta metode analisis; dan (4) mengidentifikasi kesenjangan penelitian sebagai dasar pengembangan model integratif dalam penelitian.

Pertanyaan pada penelitian (*research questions*) ini adalah: (RQ1) bagaimana pengaruh kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, dan kualitas pelatihan etika terhadap kesejahteraan mental; (RQ2) bagaimana pengaruh faktor-faktor organisasi tersebut terhadap profesionalisme anggota Polri; (RQ3) bagaimana pengaruh kesejahteraan mental terhadap profesionalisme; (RQ4) sejauh mana kesejahteraan mental telah diuji sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor organisasi dan profesionalisme; serta (RQ5) kesenjangan konseptual, metodologis, dan kontekstual apa yang masih terbuka dalam penelitian mengenai profesionalisme anggota kepolisian, khususnya pada institusi kepolisian di wilayah rural Indonesia

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengadaptasi pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*

(PRISMA). Proses review dilakukan secara sistematis melalui empat tahapan utama, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *inclusion*, sehingga menjamin proses seleksi literatur berlangsung secara transparan, sistematis, dan dapat direplikasi.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel yang membahas kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, kualitas pelatihan etika, kesejahteraan mental (*psychological well-being*), profesionalisme, integritas, atau perilaku etis pada organisasi publik, khususnya institusi kepolisian; (2) artikel yang diterbitkan pada jurnal bereputasi, *systematic review*, *meta-analysis*; (3) publikasi berbahasa Indonesia atau Inggris; (4) penelitian yang diterbitkan pada periode 2003–2026, dengan pengecualian literatur klasik yang digunakan sebagai landasan teori (*grand theory*); serta (5) artikel yang tersedia dalam bentuk *full text* atau memiliki informasi metodologi dan temuan yang dapat diverifikasi.

Kriteria eksklusi mencakup artikel populer, opini, editorial, prosiding yang tidak melalui proses *peer review*, publikasi tanpa metodologi yang jelas, serta penelitian yang tidak berkaitan dengan fokus variabel dalam studi ini. Lebih lanjut bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Ekslusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Topik	Kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas, pelatihan etika, kesejahteraan mental/psychological well-being, profesionalisme/integritas/perilaku etis pada organisasi publik/kepolisian	Topik di luar perilaku organisasi, etika, dan kesejahteraan kerja
Jenis Publikasi	Artikel jurnal terindeks, hasil meta-analisis, systematic review.	Opini, artikel populer tanpa metodologi ilmiah
Rentang Tahun	2003–2026 (dua dekade terakhir)	Publikasi sebelum tahun 2003 kecuali rujukan teori dasar (grand theory)
Bahasa	Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia	Bahasa selain keduanya
Desain Penelitian	Survei kuantitatif, SEM, eksperimen/kuasi-eksperimen, studi longitudinal, meta-analisis, mixed-method	Studi tanpa data empiris/tanpa metodologi jelas
Ketersediaan	Full text atau abstrak-metodologi-temuan dapat diakses	Tidak dapat diakses/diverifikasi

Sumber Data dan Strategi Pencarian

Pencarian literatur dilakukan pada beberapa basis data akademik, yaitu Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, dan Google Scholar. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci *ethical leadership*, *organizational culture*, *external accountability*, *ethics training*, *psychological well-being*, *police professionalism*, *police integrity*, serta *mediation* yang dikombinasikan menggunakan operator Boolean (*AND* dan *OR*). Untuk meningkatkan cakupan literatur, pencarian juga dilakukan melalui teknik *backward* dan *forward snowballing terhadap* artikel-artikel kunci yang relevan.

Seleksi Studi dan Sintesis Data

Proses seleksi mengikuti tahapan PRISMA, dimulai dari identifikasi seluruh artikel yang diperoleh melalui basis data, dilanjutkan dengan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak untuk menghilangkan artikel duplikat maupun yang tidak relevan. Selanjutnya dilakukan penilaian kelayakan (*eligibility*) terhadap artikel *full text* sesuai dengan kriteria inklusi dan

eksklusi, hingga diperoleh artikel yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Secara keseluruhan, sebanyak 150 artikel digunakan sebagai dasar pemetaan perkembangan penelitian mengenai kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, kualitas pelatihan etika, kesejahteraan mental, dan profesionalisme. Dari jumlah tersebut, 15 artikel utama dipilih sebagai studi inti karena memiliki relevansi konseptual yang tinggi, kualitas metodologi yang kuat, serta memberikan kontribusi paling signifikan terhadap pengembangan model konseptual penelitian.

Data dari setiap artikel diekstraksi berdasarkan informasi mengenai penulis dan tahun publikasi, tujuan penelitian, metode penelitian, karakteristik sampel, variabel yang diteliti, temuan utama, serta implikasi penelitian. Selanjutnya, seluruh temuan dianalisis menggunakan pendekatan *thematic synthesis* dengan mengelompokkan hasil penelitian ke dalam enam konstruk utama, yaitu kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, kualitas pelatihan etika, kesejahteraan mental, dan profesionalisme sebagai dasar penyusunan model konseptual penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keragaman pendekatan metodologis yang digunakan dalam penelitian mengenai kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, kualitas pelatihan etika, kesejahteraan mental, dan profesionalisme. Pendekatan tersebut meliputi survei kuantitatif *cross-sectional*, *Structural Equation Modeling* (SEM dan SEM-PLS), eksperimen maupun kuasi-eksperimen, studi longitudinal, *meta-analysis*, serta *mixed methods*. Meskipun demikian, penelitian kuantitatif berbasis survei dengan analisis SEM/SEM-PLS merupakan pendekatan yang paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam kajian Human Resource Management umumnya dipandang sebagai konstruk laten yang memerlukan pengujian hubungan kausal secara simultan, sehingga pendekatan SEM menjadi metode yang paling banyak digunakan dalam menguji model konseptual yang melibatkan variabel organisasi dan perilaku kerja.

Tabel 2. Karakteristik Studi

Pendekatan Metodologi	Contoh Studi Representatif
SEM / SEM-PLS	Brown, Treviño & Harrison (2005); Bakker & Demerouti (2007); Illias et al. (2024); Lambert et al. (2022); Denning et al. (2020); Anand & Kedia (2021); Kim, Lee, Han & Lee (2022); Hansen et al. (2016); Ariel & Regenstreif (2024)
Survei Kuantitatif / Cross-sectional	Kaptein (2008); Tyler (2006); Mor Barak (2015); García, Jiménez & Hernán-Gómez (2018); Piotrowski, Rawat & Boe (2021); Skogstad, Aasland & Einarsen (2020); Lee & Choi (2021); Gupta, Chaurasia & Singh (2021); Park & Yu (2020)
Meta-Analisis	Schyns & Schilling (2016); Wright & Cropanzano (2015); Bedi, Alpaslan & Green (2016)
Eksperimen / Kuasi-Eksperimen	Pollock & Morehouse (2016); Mazerolle et al. (2013); Cohen & Half (2017); Ariel, Sutherland & Henstock (2018)
Studi Longitudinal / Panel	Reisig, Pratt & Holtfreter (2019); Denning et al. (2020, longitudinal design)
Mixed-Method / Etnografi	Illias, Riach & Demou (2024); Van der Laan et al. (2022); Bullock et al. (2022)

Kepemimpinan Etis (X1) terhadap Kesejahteraan Mental dan Profesionalisme

Ethical Leadership Theory (Brown, Treviño, & Harrison, 2005) menjadi rujukan utama yang mendefinisikan kepemimpinan etis melalui dua dimensi: moral person dan moral manager. Literatur secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis pegawai (Newman, Schwarz & Cooper, 2017),

efikasi moral (Mayer, Kuenzi & Greenbaum, 2019), keterlibatan kerja (Kim, Lee, Han & Lee, 2022), dan penurunan perilaku menyimpang di tempat kerja (Van Gils, Van Quaquebeke & Van Knippenberg, 2014). Pada konteks kepolisian, kepemimpinan etis terbukti menekan kecenderungan misconduct dan memperkuat keadilan organisasional (Denning, Faber & Younkins, 2020; Hoch & Dulebohn, 2017).

Budaya Organisasi (X2) terhadap Kesejahteraan Mental dan Profesionalisme

Budaya organisasi yang kuat dan etis terbukti berkaitan dengan perilaku etis karyawan (Kim & Hong, 2020), komitmen terhadap pelayanan publik (García, Jiménez & Hernán-Gómez, 2018), dan penurunan pelanggaran moral. Studi pada sektor kepolisian menegaskan bahwa budaya kerja yang mendukung transparansi dan disiplin berasosiasi dengan kesejahteraan kerja yang lebih baik (Park & Yu, 2020) serta perilaku etis yang lebih konsisten (Babalola, Stouten & Euwema, 2018; Ruiz-Palomino & Linuesa-Langreo, 2018). Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk berpotensi memperkuat norma perilaku menyimpang seperti code of silence.

Akuntabilitas Eksternal (X3) terhadap Kesejahteraan Mental dan Profesionalisme

Accountability Theory (Bovens, 2007) menjadi basis konseptual bahwa organisasi publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat melalui mekanisme transparansi dan pengawasan. Studi Jackson, Bradford & Stanko (2022) dan Zhao & Thurman (2016) menunjukkan bahwa mekanisme akuntabilitas eksternal yang konsisten meningkatkan legitimasi publik dan menekan misconduct aparat. Penelitian mengenai teknologi pengawasan seperti body-worn camera (Ariel, Farrar & Sutherland, 2016; Gaub, Todak & White, 2019) turut memperkuat bukti bahwa pengawasan eksternal berkorelasi dengan perilaku etis yang lebih tinggi, meskipun sebagian studi (Ariel, Sutherland & Henstock, 2018) mencatat efek samping berupa peningkatan ketegangan kerja yang berpotensi mempengaruhi kesejahteraan psikologis petugas apabila tidak dikelola secara proporsional.

Kualitas Pelatihan Etika (X4) terhadap Kesejahteraan Mental dan Profesionalisme

Pelatihan yang aplikatif, kontekstual, dan berbasis pengalaman langsung terbukti lebih efektif membentuk perilaku etis. Ahmed, Hong & Rao (2019) dan Smith, Johnson & Baker (2019) menunjukkan bahwa pelatihan etika berkelanjutan menurunkan kasus misconduct dan meningkatkan kepatuhan prosedural. Namun demikian, Pollock & Morehouse (2016) serta Park, Lee & Kim (2021) mencatat bahwa efektivitas pelatihan etika sangat bergantung pada relevansi konten dengan konteks tugas lapangan. Sejalan dengan temuan pra-penelitian disertasi bahwa hanya sekitar 20% anggota Polri di wilayah rural menilai pelatihan etika yang diterima relevan dengan tugas mereka.

Kesejahteraan Mental (Z1) sebagai Mediator

Psychological Well-Being Theory (Ryff, 1989) dan *Job Demands–Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007) memberikan dasar bahwa kesejahteraan mental merupakan hasil dari keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya organisasi, sekaligus menjadi prediktor penting bagi perilaku kerja yang adaptif. Sejumlah studi menunjukkan peran mediasi kesejahteraan psikologis antara kondisi organisasi (kepemimpinan, budaya, keadilan prosedural) dan hasil kerja seperti kinerja etis, resiliensi, dan penurunan burnout (Gupta, Chaurasia & Singh, 2021; Newman, Cooper & Holland, 2020; Watson & Andrews, 2018; Kline, Wolf & Cooper, 2018). Pada konteks kepolisian secara spesifik, Violanti et al. (2014) dan Van der Meulen & Bosma (2019) menegaskan bahwa paparan tekanan kerja dan trauma mempengaruhi kapasitas psikologis petugas untuk berperilaku profesional secara konsisten.

Profesionalisme (Y) sebagai *Outcome*

Profesionalisme aparat dipahami sebagai konsistensi antara kompetensi teknis, orientasi pelayanan, otonomi kerja, dan kepatuhan terhadap kode etik. Dari perspektif outcome, penegakan profesionalisme terbukti menurunkan keluhan masyarakat dan penyalahgunaan wewenang, sekaligus meningkatkan efektivitas penegakan hukum dan kerja sama komunal (Tyler & Trinkner, 2018; Mazerolle et al., 2013; Fitrianto, Suhariadi & Minarno, 2025). Temuan ini menegaskan posisi profesionalisme sebagai variabel terikat utama yang merupakan produk interaksi kompleks antara faktor organisasi dan kondisi psikologis anggota.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* (SLR), kepemimpinan etis, budaya organisasi, akuntabilitas eksternal, dan kualitas pelatihan etika secara konsisten terbukti berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental serta profesionalisme anggota kepolisian. Kesejahteraan mental juga memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi dan profesionalisme, meskipun pengujiannya secara simultan dalam satu model terintegrasi masih sangat terbatas, khususnya pada konteks kepolisian di Indonesia. Selain itu, kajian mengenai profesionalisme kepolisian di wilayah rural masih relatif sedikit sehingga membuka peluang penelitian yang lebih mendalam. Oleh karena itu, pendekatan SEM-PLS dengan struktur second-order construct dinilai tepat untuk menguji model konseptual yang diusulkan. Secara keseluruhan, hasil SLR ini memperkuat justifikasi keterbaruan, signifikansi teoritis, dan signifikansi praktis penelitian mengenai dinamika profesionalisme anggota Polri di era digital.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kajian hanya menggunakan artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi pada periode serta basis data yang telah ditentukan sehingga terdapat kemungkinan penelitian relevan di luar cakupan tersebut tidak terakomodasi. Kedua, sintesis dilakukan berdasarkan temuan penelitian terdahulu tanpa pengujian empiris secara langsung sehingga hubungan antarvariabel masih memerlukan validasi melalui penelitian kuantitatif. Ketiga, sebagian besar literatur yang direview berasal dari konteks negara maju, sedangkan penelitian mengenai profesionalisme kepolisian pada wilayah rural di Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model konseptual yang diusulkan menggunakan pendekatan SEM-PLS pada konteks kepolisian Indonesia guna memperoleh bukti empiris yang lebih komprehensif.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara empiris model konseptual yang diusulkan menggunakan pendekatan SEM-PLS dengan struktur second-order construct pada konteks kepolisian di Indonesia, khususnya di wilayah rural. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas cakupan variabel dengan mempertimbangkan faktor-faktor organisasi maupun individual lainnya, seperti iklim etika, komitmen organisasi, dan resiliensi, serta melibatkan sampel yang lebih beragam agar diperoleh model profesionalisme anggota Polri yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.

Kontribusi Author

Penulis bertanggung jawab atas seluruh tahapan penelitian, meliputi konseptualisasi penelitian, penyusunan desain penelitian, pencarian dan seleksi literatur, analisis serta sintesis data, penulisan naskah, revisi artikel, dan persetujuan akhir terhadap naskah yang dipublikasikan.

REFERENSI

Babalola, M. T., Stouten, J., & Euwema, M. C. (2018). Frequent change and turnover intention: The moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics, 153*(2), 599–612. https://doi.org/10.1007/s10551-016-3500-9

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.

Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Law Journal, 13*(4), 447–468. https://doi.org/10.1111/j.1468-0386.2007.00378.x

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97*(2), 117–134. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002

Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. The University of Chicago Press.

Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review, 33*(1), 92–104. https://doi.org/10.2307/2092242

Hoch, J. E., & Dulebohn, J. H. (2017). Team personality composition, emergent leadership and shared leadership in virtual teams: A theoretical framework. *Human Resource Management Review, 27*(4), 678–693. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.012

Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. Journal of Organizational Behavior, 29(7), 923–947. https://doi.org/10.1002/job.520

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Ruiz-Palomino, P., & Linuesa-Langreo, J. (2018). Implications of person–situation interactions for Machiavellians' unethical tendencies: The buffering role of managerial ethical leadership. *European Management Journal, 36*(2), 243–253. https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.05.004

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.

Tyler, T. R. (2006). *Why People Obey the Law*. Princeton University Press.

Mazerolle, L., Bennett, S., Davis, J., Sargeant, E., & Manning, M. (2013). Procedural justice and police legitimacy: A systematic review of the research evidence. *Journal of Experimental Criminology, 9*(3), 245–274. https://doi.org/10.1007/s11292-013-9175-2

Ariel, B., Farrar, W. A., & Sutherland, A. (2015 — bukan 2016 seperti dikutip di naskah). The effect of police body-worn cameras on use of force and citizens' complaints against the police: A randomized controlled trial. *Journal of Quantitative Criminology, 31*(3), 509–535. https://doi.org/10.1007/s10940-014-9236-3

Ariel, B., Sutherland, A., Henstock, D., Young, J., Drover, P., Sykes, J., Megicks, S., & Henderson, R. (2018). Paradoxical effects of self-awareness of being observed: Testing the effect of police body-worn cameras on assaults and aggression against officers. *Journal of Experimental Criminology, 14*, 19–47.

Van Gils, S., Van Quaquebeke, N., & Van Knippenberg, D. (2014). Ethical leadership and follower organizational deviance: The moderating role of moral attentiveness. *Journal of Business Ethics, 120*(1), 81–93. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1655-0