



Green leadership dan transformasi mindset pelayanan publik dalam meningkatkan kinerja personel Kepolisian Polda Riau

Green leadership and public service mindset transformation to improve the performance of Riau Police personnel

Juniar Sitinjak*, Raden Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi S-3 Manajemen, Universitas Riau, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Leadership dan transformasi mindset pelayanan publik terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh personel Kepolisian Polda Riau, dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Green Leadership dan transformasi mindset pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel kepolisian. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja personel dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Keterbatasan penelitian – Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan desain cross-sectional dan variabel penelitian yang masih terbatas, sehingga belum mampu menangkap dinamika kinerja jangka panjang.

Implikasi – Implikasi praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan kepolisian dalam mengembangkan kepemimpinan berwawasan keberlanjutan dan memperkuat mindset pelayanan publik.

Kebaruan – Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi Green Leadership dan transformasi mindset pelayanan publik dalam satu model empiris pada konteks kepolisian tingkat kewilayahan.

Kata Kunci: Green Leadership, Mindset Pelayanan Publik, Kinerja Personel

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the influence of Green Leadership and the transformation of the public service mindset on the performance of personnel at the Riau Regional Police.

Design/methodology/approach – The study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The research population comprises all personnel of the Riau Regional Police, with a sample of 100 respondents determined using the Slovin formula and probability sampling technique. Data were collected through closed-ended questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression.

Findings – The results indicate that, partially, Green Leadership and the transformation of the public service mindset have a positive and significant effect on police personnel performance. Simultaneously, both variables also have a significant effect on the performance of Riau Regional Police personnel. The coefficient of determination shows that a substantial proportion of the variance in personnel

performance can be explained by the two independent variables, while the remaining variance is influenced by other factors outside the research model.

Research limitations – The limitation of this study lies in its cross-sectional design and the limited scope of variables, which restricts the ability to capture long-term performance dynamics.

Implications – Practically, the findings provide insights for police leadership in strengthening sustainable leadership practices and fostering a service-oriented mindset.

Originality – The novelty of this study lies in the empirical integration of Green Leadership and public service mindset transformation within a single research model in the context of regional-level policing.

Keywords: Green Leadership, Public Service Mindset, Personnel Performance

Histori Artikel:

Diterima: 17 Desember 2025, Direvisi: 24 Januari 2026, Disetujui: 25 Januari 2026, Dipublikasi: 28 Januari 2026.

*Penulis Korespondensi:

juniarsitinjak9@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1005>

PENDAHULUAN

Perkembangan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang profesional, transparan, dan berorientasi pada keberlanjutan menuntut setiap institusi negara, termasuk Kepolisian Negara Republik Indonesia, untuk terus melakukan pembenahan internal, (Megawati et al., 2024). Malone & Dammert (2021) menjelaskan bahwa kepolisian tidak lagi hanya dipandang sebagai aparat penegak hukum, tetapi juga sebagai institusi pelayanan publik yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja personel kepolisian menjadi agenda penting dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas.

Polda Riau sebagai salah satu satuan kewilayahan Polri memiliki tantangan yang kompleks, baik dari aspek geografis, sosial, maupun lingkungan. Dinamika tersebut menuntut personel kepolisian untuk tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki pola pikir pelayanan yang adaptif, humanis, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Transformasi mindset pelayanan publik menjadi kebutuhan mendasar agar personel mampu beralih dari pendekatan birokratis-konvensional menuju pelayanan yang responsif, empatik, dan berintegritas.

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori kinerja yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil dari interaksi antara sikap, motivasi, dan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, (Negara et al., 2022). Dalam konteks organisasi publik, kepemimpinan berperan penting dalam membentuk perilaku dan pola pikir aparatur melalui nilai, keteladanan, dan arah kebijakan, (Yanda et al., 2025). *Green leadership* sebagai pengembangan teori kepemimpinan modern menekankan aspek keberlanjutan, etika, dan tanggung jawab sosial, sementara transformasi mindset pelayanan publik mencerminkan perubahan sikap aparatur menuju orientasi pelayanan yang humanis dan responsif, yang secara teoritis berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja personel kepolisian, (Rafiq, 2025).

Transformasi mindset pelayanan publik mencerminkan perubahan cara pandang, sikap, dan perilaku aparatur dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat, (Suprayitno & Abbas, 2024). Mindset yang positif dan melayani akan mendorong personel kepolisian untuk bekerja lebih profesional, bertanggung jawab, serta mengedepankan kepuasan dan keadilan bagi masyarakat. Tanpa perubahan mindset, berbagai kebijakan dan program reformasi birokrasi yang dicanangkan berpotensi tidak berjalan optimal, (Aditya, 2023).

Selain transformasi mindset, faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja personel, (Qalati et al., 2022). Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan, etika, dan tanggung jawab sosial, (Setyadi et al., 2025). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan tersebut adalah *Green Leadership*, yaitu kepemimpinan yang menekankan kesadaran lingkungan, nilai keberlanjutan, keteladanan moral, serta kepedulian terhadap dampak sosial dari setiap kebijakan dan tindakan organisasi, (Djabbari et al., 2025).

Green Leadership dalam institusi kepolisian menjadi penting mengingat peran strategis kepolisian dalam menjaga ketertiban sosial dan kelestarian lingkungan, (Fagerland & Bergh, 2025). Pemimpin yang menerapkan *Green Leadership* tidak hanya mendorong kinerja melalui instruksi dan pengawasan, tetapi juga melalui keteladanan, penguatan nilai-nilai etis, serta penciptaan budaya organisasi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan, (Fauzzia et al., 2025). Kepemimpinan semacam ini diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen, dan kinerja personel secara menyeluruh, (Swetha & Muslim, 2025).

Kinerja personel kepolisian merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan menjalankan fungsi pelayanan publik, (Saleh et al., 2025). Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan personel dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, profesional, serta sesuai dengan standar dan nilai-nilai institusi. Rendahnya kinerja dapat berdampak pada menurunnya kepercayaan publik, meningkatnya keluhan masyarakat, serta melemahnya legitimasi institusi kepolisian, (Hamzah et al., 2024).

Fenomena permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih ditemukannya variasi kinerja personel kepolisian, khususnya dalam kualitas pelayanan publik, yang ditandai dengan pendekatan kerja yang cenderung birokratis dan belum sepenuhnya berorientasi pada kepuasan masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pola pikir pelayanan belum terinternalisasi secara optimal dalam praktik kerja sehari-hari. Selain itu, nilai-nilai keberlanjutan, etika, dan tanggung jawab sosial yang menjadi inti *green leadership* belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten, sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja personel Kepolisian Polda Riau.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan perubahan mindset aparatur memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Bustomi et al. (2024) dan Pujiyanto (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan fondasi strategis dalam pelayanan publik dan organisasi kepolisian karena mampu mendorong perubahan perilaku aparatur menuju pelayanan yang lebih responsif. Penelitian Green (2024) menunjukkan bahwa transformasi mindset kerja, khususnya agile mindset, berkontribusi terhadap kinerja organisasi sektor publik. Studi Sutrisno et al. serta Modise (2023) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan inovatif, motivasi, dan budaya kinerja tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja personel kepolisian. Temuan ini diperkuat oleh Jacobs (2024) yang menekankan pentingnya perilaku kepemimpinan dan faktor psikologis dalam meningkatkan efektivitas organisasi penegak hukum.

Di sisi lain, penelitian terbaru mulai mengarah pada kepemimpinan berwawasan keberlanjutan dan orientasi pelayanan dalam konteks kepolisian dan sektor publik. Fagerland dan Bergh (2025) menyoroti pentingnya integrasi kepemimpinan berkelanjutan dalam pengembangan kepemimpinan kepolisian, sementara Imam dan Astini (2022) membuktikan bahwa *green leadership* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah melalui pembelajaran organisasi. Cutressa et al. (2025), Sendika dan Frinaldi (2025), serta Tao dan Cohen (2025) menekankan bahwa transformasi pelayanan, budaya organisasi, dan orientasi pelayanan berdampak pada peningkatan kinerja kepolisian. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji kepemimpinan transformasional, inovasi, atau budaya organisasi secara

terpisah, serta belum secara simultan mengintegrasikan green leadership dan transformasi mindset pelayanan publik dalam satu model penelitian, khususnya pada konteks kepolisian di tingkat kewilayahan seperti Polda Riau. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi celah penelitian dengan mengkaji pengaruh green leadership dan transformasi mindset pelayanan publik terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau secara empiris dan kontekstual.

Dalam konteks Polda Riau, penerapan Green Leadership diharapkan dapat mendorong terbentuknya iklim organisasi yang kondusif, etis, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkelanjutan. Pemimpin yang memiliki kesadaran lingkungan dan sosial akan lebih mampu mengarahkan personel untuk bekerja tidak hanya berdasarkan aturan formal, tetapi juga berdasarkan nilai-nilai moral, tanggung jawab sosial, dan kepedulian terhadap masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memandang penting untuk mengkaji pengaruh Green Leadership dan transformasi mindset pelayanan publik terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh green leadership dan transformasi mindset pelayanan publik terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel secara objektif serta pengujian hipotesis melalui analisis statistik guna memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Kepolisian Daerah Riau beserta jajarannya yang berjumlah 11.588 orang, yang terdiri atas 11.253 anggota Polri dan 335 pegawai PNS. Seluruh personel tersebut menjadi populasi penelitian. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen ($e = 0,10$). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 99 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian, yaitu green leadership, transformasi mindset pelayanan publik, dan kinerja personel kepolisian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan (Sugiyono, 2019).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Green Leadership (X1)	Kemampuan pimpinan dalam menerapkan nilai keberlanjutan, etika, dan tanggung jawab sosial melalui keteladanan, kebijakan, dan pengambilan keputusan organisasi	1) Keteladanan pemimpin 2) Kepedulian lingkungan 3) Etika dan integritas 4) Tanggung jawab sosial 5) Komitmen keberlanjutan	Imam & Astini (2022); Djabbari et al. (2025); Fagerland & Bergh (2025)
Mindset Pelayanan Publik (X2)	Pola pikir, sikap, dan orientasi personel dalam memberikan pelayanan yang humanis, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat	1) Orientasi pelayanan 2) Empati kepada masyarakat 3) Responsivitas 4) Keadilan pelayanan 5) Profesionalisme pelayanan	Suprayitno & Abbas (2024); Green (2024); Tao & Cohen (2025)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kinerja Personel (Y)	Tingkat pencapaian hasil kerja personel kepolisian dalam menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan profesional	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Ketepatan waktu 4) Tanggung jawab 5) Kerja sama	Qalati et al. (2022); Saleh et al. (2025)

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh green leadership dan transformasi mindset pelayanan publik terhadap kinerja personel kepolisian, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan analisis regresi, data penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis statistik (Ghozali, 2021). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap indikator dengan nilai r tabel sebesar 0,3610 pada taraf signifikansi 5 persen. Indikator dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menilai tingkat konsistensi internal instrumen. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

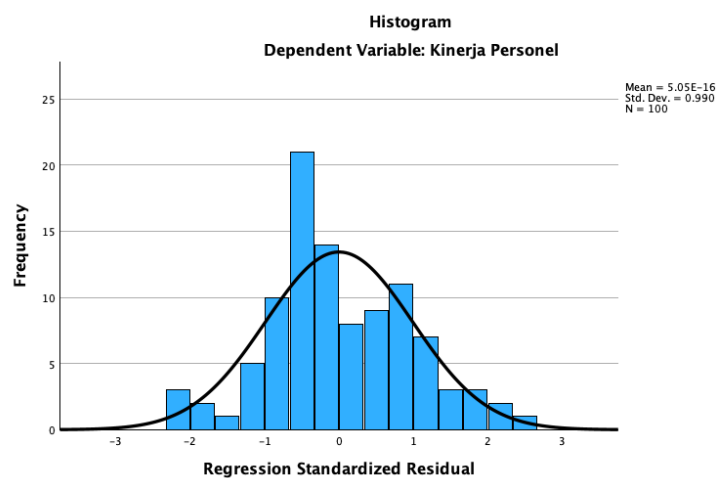
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Green Leadership	Keteladanan pemimpin	0,721	0,3610	0,873	Valid & Reliabel
	Kepedulian lingkungan	0,754	0,3610		Valid & Reliabel
	Etika dan integritas	0,768	0,3610		Valid & Reliabel
	Tanggung jawab sosial	0,739	0,3610		Valid & Reliabel
	Komitmen keberlanjutan	0,781	0,3610		Valid & Reliabel
Mindset Pelayanan Publik	Orientasi pelayanan	0,698	0,3610	0,846	Valid & Reliabel
	Empati kepada masyarakat	0,724	0,3610		Valid & Reliabel
	Responsivitas pelayanan	0,751	0,3610		Valid & Reliabel
	Keadilan pelayanan	0,706	0,3610		Valid & Reliabel
	Profesionalisme pelayanan	0,739	0,3610		Valid & Reliabel
Kinerja Personel	Kualitas kerja	0,774	0,3610	0,881	Valid & Reliabel
	Kuantitas kerja	0,742	0,3610		Valid & Reliabel
	Ketepatan waktu	0,709	0,3610		Valid & Reliabel
	Tanggung jawab	0,781	0,3610		Valid & Reliabel
	Kerja sama	0,763	0,3610		Valid & Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel Green Leadership, Mindset Pelayanan Publik, dan Kinerja Personel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3610, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel.

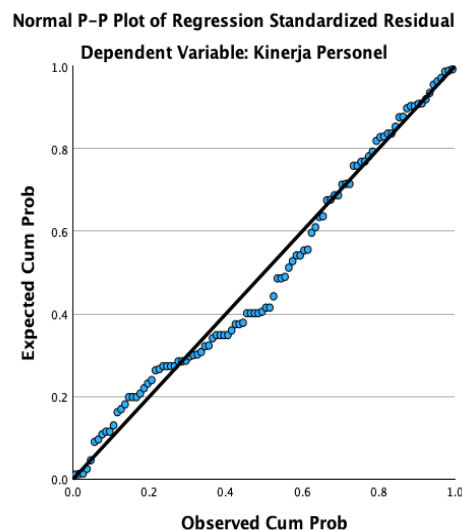
Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis statistik parametrik untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, (Isnaini et al., 2025). Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk menilai kelayakan data sebelum dilakukan pengujian hipotesis, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 1 uji normalitas histogram, terlihat bahwa distribusi residual terstandarisasi menunjukkan pola yang menyerupai kurva lonceng dan menyebar secara relatif simetris di sekitar nilai nol. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara visual data residual cenderung mendekati distribusi normal. Namun demikian, interpretasi ini tetap perlu didukung oleh hasil uji normalitas secara statistik agar kesimpulan mengenai pemenuhan asumsi normalitas dalam model penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 2 uji normalitas P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual cenderung mendekati distribusi normal secara visual. Meskipun terdapat beberapa penyimpangan kecil, kondisi tersebut masih dapat ditoleransi sehingga secara grafis asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi, dengan tetap mempertimbangkan hasil uji statistik sebagai pendukung analisis.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.65587828	
Most Extreme Differences	Absolute	.106	
	Positive	.106	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.106	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.158	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.157	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.115
		Upper Bound	.119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada residual tidak terstandarisasi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,158. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi dan data layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas saling independen sehingga tidak menimbulkan distorsi dalam estimasi koefisien regresi, (Hendrianto, 2023). Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk menilai kelayakan model regresi, yang umumnya ditunjukkan melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

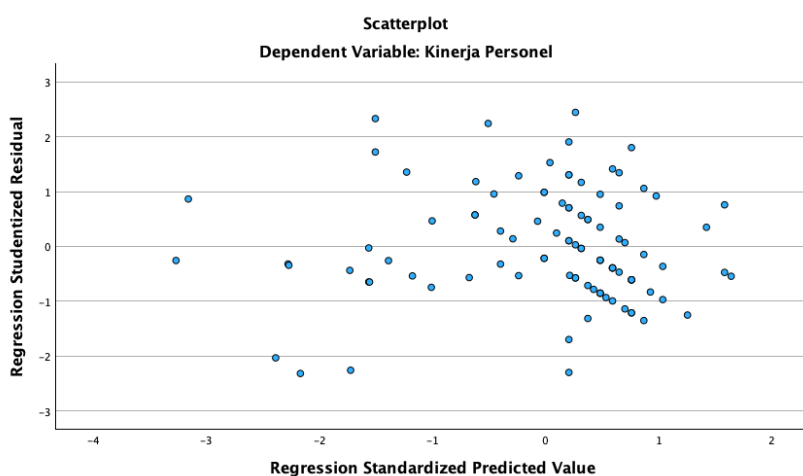
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.901	1.943		2.523	.013		
Green Leadership	.591	.076	.628	7.804	<.001	.597	1.675
Mindset Pelayanan Publik	.234	.083	.226	2.802	.006	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel coefficients, diketahui bahwa variabel Green Leadership dan Mindset Pelayanan Publik masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,597 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,675. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Green Leadership dan Mindset Pelayanan Publik tidak saling berkorelasi secara tinggi dan model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi, (Ghozali, 2021). Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastis) pada setiap nilai variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, karena kondisi tersebut dapat memengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 uji heteroskedastisitas scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah sumbu nol dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, (Ghozali, 2021). Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel penelitian serta mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Melalui regresi linear berganda, peneliti dapat mengetahui arah dan kekuatan hubungan variabel serta menilai kemampuan model dalam memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.901	1.943		2.523	.013		
Green Leadership	.591	.076	.628	7.804	<.001	.597	1.675

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	Mindset Pelayanan Publik	.234	.083			.226	2.802

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 4,901 yang menunjukkan bahwa apabila variabel Green Leadership dan Mindset Pelayanan Publik dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Personel Kepolisian Polda Riau berada pada nilai 4,901. Nilai koefisien regresi b1 untuk variabel Green Leadership sebesar 0,591 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan Green Leadership akan meningkatkan Kinerja Personel sebesar 0,591 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, nilai koefisien regresi b2 untuk variabel Mindset Pelayanan Publik sebesar 0,234 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Mindset Pelayanan Publik akan meningkatkan Kinerja Personel sebesar 0,234 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja personel, dengan Green Leadership memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan Mindset Pelayanan Publik.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	4.901	1.943				2.523
Green Leadership	.591	.076	.628	7.804	<.001	.597	1.675
Mindset Pelayanan Publik	.234	.083	.226	2.802	.006	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji t, variabel Green Leadership memiliki nilai t hitung sebesar 7,804 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Green Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Polda Riau. Sementara itu, variabel Mindset Pelayanan Publik memiliki nilai t hitung sebesar 2,802 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa Mindset Pelayanan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Polda Riau. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel kepolisian.

Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model regresi, (Ghozali, 2021). Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan model secara keseluruhan. Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 7. Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.339	2	226.169	80.819	<.001 ^b
	Residual	271.451	97	2.798		
	Total	723.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

b. Predictors: (Constant), *Mindset Pelayanan Publik*, *Green Leadership*

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 80,819 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Green Leadership* dan *Mindset Pelayanan Publik* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Personel Kepolisian Polda Riau*. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, (Ghozali, 2021). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin besar nilai R^2 menunjukkan semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.617	1.673

a. Predictors: (Constant), *Mindset Pelayanan Publik*, *Green Leadership*

b. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5, diperoleh nilai R Square sebesar 0,625 dan Adjusted R Square sebesar 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Green Leadership* dan *Mindset Pelayanan Publik* mampu menjelaskan sebesar 61,7 persen variasi *Kinerja Personel Kepolisian Polda Riau*, sedangkan sisanya sebesar 38,3 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu, nilai standar error of the estimate sebesar 1,673 mengindikasikan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil, sehingga model regresi yang digunakan dinilai cukup baik dalam menjelaskan kinerja personel kepolisian.

Pembahasan

Pengaruh *Green Leadership* terhadap *Kinerja Personel Kepolisian Polda Riau*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Green Leadership* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja personel dibandingkan Transformasi *Mindset Pelayanan Publik*, yang tercermin dari nilai koefisien beta yang lebih besar ($\beta = 0,628$ dibandingkan $\beta = 0,226$). Hal ini dapat dijelaskan karena peran kepemimpinan dalam institusi kepolisian yang bersifat hierarkis dan komando sangat menentukan perilaku, sikap, serta kinerja personel. Keteladanan, komitmen, dan kebijakan pimpinan yang menerapkan prinsip *Green Leadership* cenderung memberikan dampak langsung dan kuat terhadap budaya kerja dan kinerja individu.

Green Leadership dalam konteks kepolisian berperan penting dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan berintegritas. Pemimpin yang menerapkan Green Leadership tidak hanya berfokus pada pencapaian target kinerja jangka pendek, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan keberlanjutan dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini mendorong personel untuk bekerja secara lebih profesional dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap nilai-nilai organisasi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa Green Leadership memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal tersebut mencerminkan bahwa peran pemimpin dalam memberikan arah, teladan, dan nilai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian. Kepemimpinan yang konsisten dan berlandaskan nilai keberlanjutan mampu memotivasi personel untuk meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Bustomi et al. (2024) dan Pujiyanto (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan fondasi penting dalam pelayanan publik dan organisasi kepolisian. Selain itu, penelitian Imam dan Astini (2022) serta Fagerland dan Bergh (2025) menegaskan bahwa green atau sustainable leadership berpengaruh positif terhadap kinerja dan akuntabilitas organisasi publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa kepemimpinan berwawasan keberlanjutan relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian.

Pengaruh Mindset Pelayanan Publik terhadap Kinerja Personel Kepolisian Polda Riau

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa Mindset Pelayanan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan cara pandang personel dari pendekatan birokratis menuju orientasi pelayanan yang humanis dan responsif mampu meningkatkan kualitas kinerja. Personel yang memiliki mindset pelayanan publik yang baik cenderung lebih tanggap terhadap kebutuhan masyarakat dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Transformasi mindset pelayanan publik merupakan aspek penting dalam reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepolisian. Mindset yang melayani mendorong personel untuk tidak hanya menjalankan tugas berdasarkan prosedur formal, tetapi juga mengedepankan empati, keadilan, dan kepuasan masyarakat. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan kualitas kinerja personel.

Dalam praktiknya, mindset pelayanan publik yang kuat juga berkontribusi pada terciptanya hubungan yang lebih baik antara kepolisian dan masyarakat. Personel yang memiliki orientasi pelayanan yang tinggi akan lebih mudah membangun kepercayaan publik, yang pada akhirnya memperkuat legitimasi institusi kepolisian. Oleh karena itu, transformasi mindset pelayanan publik menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja personel kepolisian.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Green (2024) yang menunjukkan bahwa perubahan mindset kerja berkontribusi terhadap terciptanya organisasi berkinerja tinggi di sektor publik. Selain itu, penelitian Cutressa et al. (2025), Tao dan Cohen (2025), serta Alnuaimi dan Abdulhabib (2023) juga menegaskan bahwa orientasi pelayanan dan inovasi pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja kepolisian. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya transformasi mindset pelayanan publik dalam meningkatkan kinerja aparatur.

Pengaruh Green Leadership dan Mindset Pelayanan Publik terhadap Kinerja Personel Kepolisian Polda Riau

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa Green Leadership dan Mindset Pelayanan Publik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Polda

Riau. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang berwawasan keberlanjutan dan mindset pelayanan publik yang kuat mampu meningkatkan kinerja personel secara lebih optimal dibandingkan jika diterapkan secara terpisah. Model regresi yang digunakan juga dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Pengaruh simultan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan mindset pelayanan publik merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku dan kinerja personel. Green Leadership berperan dalam memberikan arah, nilai, dan teladan, sementara mindset pelayanan publik berperan dalam membentuk sikap dan perilaku personel dalam melaksanakan tugas pelayanan. Sinergi antara kedua variabel tersebut menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan.

Selain itu, tingginya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Green Leadership dan Mindset Pelayanan Publik memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja personel kepolisian. Hal ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada aspek teknis dan struktural, tetapi juga pada faktor kepemimpinan dan perubahan pola pikir aparatur.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno et al. yang menyatakan bahwa kepemimpinan inovatif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian. Temuan Modise (2023) serta Banerjee et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan pelatihan secara simultan mampu meningkatkan kinerja kepolisian. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan terdahulu dan memberikan bukti empiris bahwa integrasi Green Leadership dan transformasi mindset pelayanan publik merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja personel Kepolisian Polda Riau.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Green Leadership terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berwawasan keberlanjutan, etika, dan keteladanan mampu meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, serta profesionalisme personel dalam menjalankan tugas pelayanan publik.
2. Transformasi mindset pelayanan publik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau, yang mengindikasikan bahwa perubahan pola pikir dari pendekatan birokratis menuju orientasi pelayanan yang humanis dan responsif mampu meningkatkan efektivitas serta kualitas kinerja personel.
3. Secara simultan, Green Leadership dan transformasi mindset pelayanan publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Polda Riau, yang menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan berwawasan keberlanjutan dan mindset pelayanan publik yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian secara optimal.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional, sehingga data yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu dan belum mampu menjelaskan perubahan perilaku atau kinerja personel kepolisian dalam jangka panjang.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada Green Leadership dan transformasi mindset pelayanan publik, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan sistem penghargaan, yang berpotensi memengaruhi kinerja personel kepolisian namun belum dikaji.

3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang mengandalkan persepsi responden, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran dan subjektivitas responden dalam memberikan jawaban.
4. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada personel Kepolisian Polda Riau, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada satuan kepolisian di wilayah lain yang memiliki karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda.

Implikasi Penelitian

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pengembangan kajian kepemimpinan dan manajemen publik dengan memberikan bukti empiris bahwa Green Leadership dan transformasi mindset pelayanan publik berperan penting dalam meningkatkan kinerja aparat kepolisian.
2. Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi pimpinan Kepolisian Polda Riau untuk menjadikan Green Leadership sebagai salah satu pendekatan strategis dalam pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kinerja personel kepolisian.
3. Penelitian ini juga berimplikasi pada perlunya penguatan transformasi mindset pelayanan publik melalui program pembinaan dan pelatihan yang berorientasi pada pelayanan humanis, responsif, dan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat.
4. Secara kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian, khususnya dalam upaya mewujudkan kepolisian yang profesional, berintegritas, dan dipercaya oleh masyarakat.
5. Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau moderasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel kepolisian. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan mixed methods atau longitudinal untuk menangkap dinamika perubahan mindset dan kepemimpinan secara lebih mendalam. Perluasan objek penelitian ke tingkat kepolisian daerah lain atau institusi sektor publik lainnya juga direkomendasikan untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, L. R. (2023). Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kepolisian Resor Lombok Timur. *Janaloka*, 2(2), 208-229.
- Alnuaimi, S. B. A., & Abdulhabib, A. A. (2023). The influence of service innovation on police performance: an empirical investigation. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 40(8), 1999-2018.
- Banerjee, A., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Keniston, D., & Singh, N. (2021). Improving police performance in Rajasthan, India: Experimental evidence on incentives, managerial autonomy, and training. *American Economic Journal: Economic Policy*, 13(1), 36-66.
- Bustomi, T., Aliah, N., Kasmita, M., Asmar, A., & Syarifuddin, S. (2024). Transformational Leadership as the Basis of Public Services In Indonesia. *Jurnal Pallangga Praja (JPP)*, 6(1), 75-80.
- Cutressa, R., Putri, E., Sari, D. A., Jumiati, J., & Saputra, B. (2025). Transformasi Community Policing dalam Pelayanan Publik: Analisis Peran, Inovasi dan Tantangan Kepolisian di Kota Padang. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* | E-ISSN: 3031-8882, 2(2), 1370-1375.

- Djabbari, M. H., Fauzi, R., & Tamrin, S. H. (2025). Analisis Green Leadership Calon Kepala Daerah se-Sulawesi Tenggara pada Pilkada Serentak Tahun 2024. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 862-879.
- Fagerland, B. S., & Bergh, H. (2025). Integrating sustainable leadership into police education: A transformative framework for leadership development in higher education. *Athens Journal of Education*, 12, 1-29.
- Fauzzia, W., Santoso, B., & Ahman, E. (2025). Strategic Leadership and Green HRM: A Comprehensive Review of Existing Literature. *CAKRAWALA: Management Science Journal*, 2(2), 70-79.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Green, T. (2024). *Exploring the Impact of the Agile Mindset on High-performance Organizations in Local Government Operations: a Qualitative Case Study*. The University of Texas at Dallas.
- Hamzah, A., Fatimah, A. S., Hartanto, B., & Hilman, A. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Ciamis. *Indonesian Journal Of Education and Humanity*, 4(4), 1-11.
- Hendrianto, A. Y., Haliza, A. N., & Firdausi, M. F. (2023). Statistical Analysis in Multicorrelation Test Conditions: Confronting the Incompatibility of Classical Assumptions. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(5).
- Imam, S. F., & Astini, R. (2022). The Effect Of Green Transformation Leadership On Government Performance Accountability: Through Organizational Learning. *International Journal of Law, Policy, and Governance*, 1(1), 1-14.
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1377-1384.
- Jacobs, L. A. (2024). *Law Enforcement Public Administrators' Emotional Intelligence and Transformational Leadership Behaviors* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Malone, M. F. T., & Dammert, L. (2021). The police and the public: policing practices and public trust in Latin America. *Policing and society*, 31(4), 418-433.
- Megawati, S., Alfarizi, M., & Syamsul, M. R. (2024). Key Advantages of the Green Government Initiative in Achieving Local Public Service Performance and Sustainable Development. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 19(11).
- Modise, J. M. (2023). South African Police Service Initiatives to Foster a High-Performance Culture.
- Negara, I. K. S., Agung, A. A. G., Candiasa, I. M., & Dantes, K. R. (2022). Development of digital instruments for measuring the effect of open selection, job satisfaction, transformational leadership and work motivation on the performance of civil servants. *International journal of health sciences*, 6(2), 661-681.
- Pujianto, W. E. (2022). Transformasional Leaderships Sebagai Gaya Kepemimpinan Strategis Masa Depan pada Satuan Polisi Sektor. *Public Sphere Review*, 32-41.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11).
- Rafiq, F. (2025). Environmental servant leadership and green innovation: the mediating role of corporate environmental ethics. *Discover Sustainability*, 6(1), 474.
- Saleh, M. M., Mangngasing, N., & Sasterio, S. (2025). Kinerja Organisasi Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pada Inspektorat Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(6), 1453-1463.

- Sendika, M., & Frinaldi, A. (2025). Transformasi Budaya Organisasi Di Sektor Publik: Inovasi Menuju Pelayanan Publik Yang Lebih Responsif. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 371-380.
- Setyadi, A. Y., Nafi'ah, F., Wakhidatun, T. U. N., Nur'aini, A. I., & Sijabat, R. (2025). Etika Dan Budaya Organisasi: Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Lingkungan Kerja Berintegritas. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(03 Juli), 4609-4616.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, N. F., & Abbas, S. A. (2024). Bureaucratic transformation in Indonesia: An in-depth analysis from the perspective of public administration. *Mandat: Journal of Politics, Government, and Public Administration*, 1(1), 34-51.
- Sutrisno, A. B., Suhariadi, F., Wijoyo, S., & Aldhi, I. F. Upgrading Motivation and Innovation Leadership on Performance of Indonesian National Police. Available at SSRN 4582291.
- Swetha, I. W. W., & Muslim, M. A. (2025). Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Polda Kalimantan Tengah: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(1), 207-231.
- Tao, J., & Cohen, G. (2025). "Are you being served?" Evaluating the impact of training on police officers' service orientation. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*.
- Yanda, A. A., Syailindri, F., Ririn, R., Hanoselina, Y., & Syafril, R. (2025). Keteladanan Sifat Positif Tri Rismaharini Dalam Kepemimpinan Sektor Publik. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(6), 11047-11058