

# KONSEKUENSI DARI MEKANISME GANDA IKLIM MOTIVASIONAL DAN PASSION DALAM PEKERJAAN PADA PERILAKU PETUGAS KEPOLISIAN

Rafidin Lumban Gaol<sup>1</sup>; Rizqa Anita<sup>2</sup>; Hadiyati<sup>3</sup>

Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning  
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581  
E-mail : [queennio.rg@gmail.com](mailto:queennio.rg@gmail.com) (Koresponding)

**Abstract:** This study aims to reveal how and why two types of motivational climates in police institutions influence the behavior of individual officers. Specifically, this study explains the reasons why the mastery and performance climates influence two types of passion, namely harmonious and obsessive, which impact differences in proactive behavior and unethical behavior related to work. Furthermore, this study uses primary data obtained through questionnaires to test the hypotheses. The questionnaire consists of closed-ended questions, where respondents select answers based on their circumstances. Data was collected from 356 police officers across various police institutions in one of Indonesia's provinces. SEM-PLS analysis results indicate that the mastery climate has a positive and significant influence on harmonious passion, which in turn enhances proactive work behavior. Additionally, harmonious passion significantly mediates the relationship between a mastery climate and proactive work behavior. Meanwhile, a performance climate has a positive and significant influence on obsessive passion, which drives unethical behavior for work. Obsessive passion also significantly mediates the relationship between a performance climate and unethical behavior for work.

**Keywords:** *motivational climate, passion in work, proactive behavior, unethical behavior*

Model dualistik *passion* yang dikemukakan oleh Vallerand et al. (2003) membedakan antara *passion* harmonis (*harmonious passion*) dan *passion* obsesif (*obsessive passion*), berdasarkan cara individu mengintegrasikan pekerjaan ke dalam identitas mereka. Pada individu dengan *passion* harmonis, pekerjaan diinternalisasi secara otonom, yang membuat mereka terdorong untuk bekerja secara sukarela dan seimbang dengan aspek lain dalam kehidupan mereka. Sebaliknya, individu dengan *passion* obsesif cenderung menginternalisasi pekerjaan secara terkendali, sehingga menimbulkan tekanan internal yang memaksa mereka untuk selalu terlibat dalam pekerjaan, sering kali tanpa keseimbangan yang sehat.

Pengembangan *passion* dalam pekerjaan kini dipandang sebagai elemen penting dalam manajemen talenta organisasi, termasuk di institusi kepolisian (Collamer, 2019; Hagel et al., 2014; Hedges, 2017). Oleh sebab itu, para peneliti mulai mempelajari bagaimana faktor kontekstual di lingkungan

kerja memengaruhi perkembangan *passion* ini. Berdasarkan model dualistik *passion* (Vallerand, 2015; Vallerand & Houliort, 2019), lingkungan yang mendukung otonomi berpotensi memfasilitasi perkembangan *passion* harmonis, sedangkan lingkungan yang lebih terkontrol cenderung memunculkan *passion* obsesif. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa perkembangan kedua jenis *passion* dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual yang berbeda. Namun, penelitian sebelumnya lebih menekankan pada lingkungan kerja yang mendukung otonomi, seperti otonomi dalam pekerjaan (Fernet et al., 2014) dan dukungan terhadap otonomi (Liu et al., 2011), sementara penelitian mengenai pengaruh lingkungan yang lebih kontrol terhadap *passion* masih terbatas. Hal ini mungkin disebabkan oleh model dualistik *passion* yang berakar pada teori pengaturan diri (*self-determination theory*); Gagné & Deci, 2005), yang menekankan internalisasi pekerjaan ke dalam identitas individu tanpa menguraikan

perbedaan konseptual antara lingkungan otonom dan kontrol. Akibatnya, model ini tidak memberikan pedoman yang cukup jelas bagi peneliti untuk mengidentifikasi anteseden kontekstual yang berbeda untuk *passion* harmonis dan obsesif.

Dalam teori ini, ada dua jenis iklim motivasional: iklim penguasaan (*mastery climate*), yang menekankan usaha, pembelajaran, dan peningkatan diri, serta iklim kinerja (*performance climate*), yang memacu petugas untuk menunjukkan kemampuan dan bersaing dengan rekan kerja (Ames, 1992a, 1992b). Persepsi terhadap iklim motivasional ini kemudian memengaruhi cara individu mengaitkan pekerjaan dengan identitas mereka dan memengaruhi motivasi kerja mereka (Ames, 1992).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan memperluas model dualistik *passion* dengan mengidentifikasi anteseden kontekstual yang bersifat dualistic yaitu persepsi terhadap iklim motivasional untuk *passion* harmonis dan obsesif pada petugas kepolisian di Indonesia, sebuah fenomena yang sebelumnya telah dipelajari dalam organisasi profit. Selain itu, literatur yang ada masih kurang memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai keuntungan dan kerugian perilaku yang dihasilkan oleh kedua jenis *passion* dalam pekerjaan bagi petugas kepolisian. Meskipun model dualistik *passion* menunjukkan bahwa *passion* harmonis dan obsesif dapat menghasilkan konsekuensi perilaku yang berbeda (Vallerand et al., 2007), pengetahuan tentang konsekuensi *passion* dalam pekerjaan masih terbatas, terutama karena penelitian sebelumnya lebih berfokus pada organisasi profit (Zhang et al., 2022).

Penelitian ini tidak melakukan studi yang mengaitkan *passion* dengan perilaku positif dan negatif pada konteks petugas kepolisian secara bersamaan. Namun, mereka mengujinya pada konteks karyawan yang bekerja pada organisasi profit. Pollack et al. (2020) bahkan mendorong peneliti untuk menyelidiki aspek “gelap” dari *passion*, termasuk bagaimana *passion* berkaitan

dengan perilaku negatif di tempat kerja baik itu pada organisasi profit maupun non-profit. Oleh karena itu, penelitian ini juga mencoba mengidentifikasi dua jenis hasil perilaku yang berbeda dari *passion* harmonis dan obsesif pada petugas kepolisian, guna memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dampak *passion* terhadap perilaku mereka.

Teori tujuan pencapaian menyatakan bahwa iklim penguasaan mendorong perilaku peningkatan diri (*self-improving*), sementara iklim kinerja cenderung memunculkan perilaku perlindungan diri (*self-protective*). Perilaku peningkatan diri berfokus pada pembelajaran melalui usaha dan pengembangan diri, sedangkan perilaku perlindungan diri lebih ditujukan untuk menampilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan rekan-rekan, demi melindungi kepentingan pribadi (Nicholls, 1984; Wentzel & Miele, 2009). Penelitian ini menyoroti perilaku proaktif sebagai contoh perilaku peningkatan diri dan perilaku tidak etis demi pekerjaan (*pro-job unethical behavior*) sebagai representasi perilaku perlindungan diri.

Berdasarkan teori ini, penelitian ini berasumsi bahwa iklim penguasaan akan mendorong perilaku proaktif pada petugas kepolisian karena mereka cenderung menilai diri berdasarkan penguasaan dan pengembangan keterampilan terkait tugas (Ames, 1992b; Jagacinski & Nicholls, 1987). Oleh karena itu, iklim penguasaan diasumsikan memicu perilaku proaktif, yang bertujuan meningkatkan penguasaan dan kinerja tugas utama, sesuai dengan definisi perilaku proaktif (Griffin et al., 2007). Perilaku proaktif mencerminkan *inisiatif petugas untuk secara aktif merubah situasi kerja, peran mereka, atau diri mereka sendiri* (Griffin et al., 2007, p. 332), yang terkait erat dengan perilaku peningkatan diri berdasarkan usaha individu, bukan perbandingan dengan orang lain (Ames & Ames, 1984).

Sebaliknya, teori ini juga menyatakan bahwa petugas kepolisian dalam iklim kinerja lebih fokus

menunjukkan kompetensi yang unggul dibandingkan rekan kerja, bahkan jika itu harus mengorbankan orang lain. Inti dari perilaku perlindungan diri adalah memastikan mereka unggul dalam kinerja dibandingkan rekan-rekan (Jagacinski & Nicholls, 1987; Jagacinski et al., 2008), yang sejalan dengan definisi perilaku tidak etis demi pekerjaan. Perilaku tidak etis demi pekerjaan merujuk pada tindakan yang ditujukan untuk menampilkan kinerja superior dengan mengorbankan orang lain (Wang et al., 2019). Oleh karena itu, perilaku ini sesuai dengan karakteristik perilaku perlindungan diri, di mana petugas berusaha menunjukkan kemampuan mereka melalui perbandingan sosial yang menguntungkan (Ames & Ames, 1984; Nicholls, 1984).

Berdasarkan model dualistik *passion* dan teori tujuan pencapaian, penelitian ini menyatakan bahwa iklim penguasaan atau iklim kinerja akan memengaruhi perilaku kerja proaktif dan perilaku tidak etis demi pekerjaan pada petugas kepolisian, dengan *passion* harmonis dan obsesif sebagai mediator. Petugas dengan *passion* harmonis cenderung fokus pada pembelajaran dan pengembangan diri (Vallerand, 2015), sehingga lebih mungkin terlibat dalam perilaku proaktif (Crant, 2000). Sebaliknya, petugas dengan *passion* obsesif, yang ditandai oleh perlindungan identitas dan sensitivitas terhadap ancaman (Vallerand, 2015), mungkin terlibat dalam perilaku tidak etis demi pekerjaan sebagai upaya untuk membuktikan kemampuan mereka dan mencapai perbandingan sosial yang lebih menguntungkan dengan rekan kerja (Wang et al., 2019)

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi apakah faktor kontekstual seperti struktur penghargaan dan tujuan dapat memengaruhi perkembangan *passion* harmonis dan obsesif pada petugas kepolisian dengan cara yang berbeda. Berdasarkan teori tujuan pencapaian ([*achievement goal theory*]; Ames, 1992a, 1992b; Nicholls, 1989), penelitian ini berpendapat bahwa persepsi petugas terhadap iklim motivasional di tempat kerja akan memengaruhi

perkembangan kedua jenis *passion* tersebut. Teori ini berasumsi bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja dipengaruhi oleh pemahaman mereka mengenai iklim motivasional, yang mencakup *persepsi individu mengenai kriteria kesuksesan dan kegagalan, yang direpresentasikan melalui kebijakan, praktik, dan prosedur di lingkungan kerja* (Nerstad et al., 2013).

### **Model Dualistik dari *Passion* dalam Pekerjaan pada Konteks Petugas Kepolisian**

Model dualistik *passion* dalam pekerjaan menyediakan landasan teoritis untuk memahami bagaimana individu menginternalisasi kegiatan kerja ke dalam identitas mereka, terutama berkaitan dengan aspek penentuan nasib sendiri (Vallerand et al., 2003). Dalam lingkungan institusi kepolisian, petugas sering kali mengadopsi dan mengintegrasikan nilai-nilai eksternal serta peraturan untuk mencapai rasa kendali diri yang lebih tinggi. Motivasi kerja di sepanjang spektrum penentuan nasib sendiri bervariasi dari regulasi eksternal (motivasi terkontrol, seperti bekerja demi mendapatkan bonus atau pengakuan) hingga regulasi yang lebih terintegrasi (motivasi otonom, seperti bekerja untuk pengembangan karier atau peningkatan kemampuan; Deci & Ryan, 2014; Gagné & Deci, 2005). Berdasarkan model ini, terdapat dua jenis *passion* dalam pekerjaan harmonis dan obsesif yang dapat berkembang, tergantung pada bagaimana pekerjaan diinternalisasi dalam identitas seseorang (Vallerand et al., 2003).

Penelitian telah menunjukkan bahwa *passion* dalam pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek sikap dan perilaku kerja, termasuk kinerja, kreativitas, serta perilaku kewargaan organisasi (Pollack et al., 2020). Meskipun demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi *passion* dalam pekerjaan masih belum sepenuhnya terungkap. Sebagian besar penelitian lebih terfokus pada faktor individu, seperti penggunaan kekuatan (Forest et al., 2012), orientasi lokomosi dan penilaian (Bélanger

et al., 2015), serta orientasi otonomi (Liu et al., 2011), sementara pengaruh faktor kontekstual belum banyak dikaji. Dalam studi ini, Teori Tujuan Pencapaian (*Achievement Goal Theory/AGT*) digunakan untuk mengajukan hipotesis bahwa dua jenis iklim motivasi yang dipersepsikan iklim penguasaan dan iklim kinerja dapat memfasilitasi pengembangan *passion* harmonis dan obsesif dengan cara yang berbeda.

### **Iklim Motivasional yang Dirasakan dan *Passion* dalam Pekerjaan**

Berdasarkan Teori Tujuan Pencapaian, kebijakan, prosedur, serta praktik dalam organisasi mengirimkan sinyal yang jelas kepada individu, termasuk petugas kepolisian, terkait perilaku dan tujuan kerja yang dihargai serta diberi penghargaan (Ames & Ames, 1984; Nerstad, Dysvik, et al., 2018).

Berdasarkan pemahaman tersebut, individu memutuskan perilaku yang sesuai untuk mencapai keberhasilan atau menghindari kegagalan (Ames, 1992a, 1992b). Proses ini berkontribusi pada pembentukan iklim motivasi yang mewakili orientasi nilai yang beragam (Ames & Ames, 1984). Secara garis besar, tujuan dan nilai-nilai yang ditekankan dalam sistem penghargaan (*reward systems*) pada institusi kepolisian membentuk iklim motivasi yang mempengaruhi pemahaman petugas kepolisian mengenai kesuksesan, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi dan perilaku mereka di masa depan (Nerstad et al., 2013; Nerstad, Dysvik, et al., 2018). Teori Tujuan Pencapaian lebih menitikberatkan pada alasan di balik individu mengejar tujuan tertentu daripada hasil yang ingin dicapai. Diperkirakan bahwa persepsi petugas kepolisian pada iklim motivasi sangat memengaruhi cara mereka memproses informasi dan menilai tanggung jawab kerja mereka (Nerstad, Searle, et al., 2018).

### **Iklim Penguasaan dan *Passion* Harmonis pada Petugas Kepolisian**

Individu di tempat kerja, termasuk petugas kepolisian, cenderung mengasimilasi

karakteristik lingkungan kerja mereka ke dalam identitas pribadi, yang kemudian mempengaruhi perkembangan berbagai jenis *passion* dalam pekerjaan, tergantung pada apakah proses internalisasi mereka bersifat otonom atau terkontrol (Gagné & Deci, 2005). Penelitian ini berpendapat bahwa persepsi petugas kepolisian terhadap iklim penguasaan (*mastery climate*) dapat mendorong berkembangnya *passion* harmonis karena beberapa alasan. *Pertama*, iklim penguasaan cenderung mendukung internalisasi otonom pekerjaan ke dalam identitas petugas kepolisian, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan *passion* harmonis. Iklim ini mengutamakan nilai-nilai seperti pembelajaran, pengembangan diri, dan kolaborasi (Ames, 1992a, 1992b; Nerstad et al., 2020; Nicholls, 1984).

### **Passion Harmonis dan Perilaku Proaktif Petugas Kepolisian**

Dengan *passion* harmonis, pekerjaan menjadi bagian penting dari identitas mereka, membuat mereka lebih berkomitmen untuk melaksanakan tugas guna mencapai pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri (Vallerand et al., 2003). Hal ini menciptakan siklus positif, di mana semakin besar keterlibatan, semakin baik pula pencapaian dan kinerja tugas mereka. Sebagai contoh, seorang petugas kepolisian yang memiliki *passion* terhadap pekerjaannya akan terus memperdalam keterampilannya serta memperluas pemahamannya mengenai prosedur kepolisian dan hukum untuk meningkatkan efektivitasnya dalam menjaga ketertiban. Selain itu, petugas kepolisian dengan *passion* harmonis cenderung memiliki motivasi otonom, dan mereka menemukan kepuasan intrinsik dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Vallerand, 2015). Dengan demikian, mereka melihat pekerjaan mereka sebagai sarana utama untuk mengekspresikan nilai-nilai pribadi (Parker et al., 2010).

## **Iklim Kinerja dan *Passion* Obsesif pada Petugas Kepolisian**

Dalam lingkungan iklim kinerja, kesuksesan dan pencapaian didefinisikan secara normatif dengan penekanan pada perbandingan sosial dan persaingan yang ketat (Ames, 1992a; Curran et al., 2015). Hanya mereka yang mencapai prestasi tertinggi yang mendapatkan pengakuan publik sebagai individu yang berhasil, sehingga petugas kepolisian merasa harus terus-menerus mengungguli rekan kerja untuk memvalidasi identitas atau harga diri mereka (Vallerand et al., 2003). Tekanan yang konstan ini dapat membuat mereka berkomitmen secara berlebihan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya menyulitkan mereka untuk melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan (Trépanier et al., 2014).

Ketergantungan pada faktor eksternal ini memperkuat keterikatan ego pada pekerjaan, di mana peran mereka menjadi terkait dengan validasi eksternal seperti penerimaan sosial atau kekaguman dari orang lain (Vallerand & Houliort, 2019), yang pada akhirnya memicu berkembangnya *passion* obsesif. Persaingan dengan rekan kerja dalam situasi ini menciptakan tekanan psikologis terkait identitas, karena kegagalan yang mungkin terjadi dapat mengancam citra diri petugas kepolisian. Untuk menghindari kegagalan tersebut, mereka mungkin mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi pada pekerjaan, yang mengurangi sumber daya untuk peran-peran lain (Stroe et al., 2018).

### ***Passion* Obsesif dan Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan pada Petugas Kepolisian**

Perilaku tidak etis yang dilakukan demi pekerjaan (*pro-job unethical behavior*) merujuk pada *tindakan individu di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan melanggar norma etika, seperti menahan informasi dari rekan kerja atau merusak prestasi orang lain* (Wang et al., 2019). Dalam konteks petugas kepolisian, terdapat dua aspek utama dari perilaku ini: (1) petugas kepolisian terlibat dalam tindakan tidak etis untuk melindungi

kinerja pribadi, dan (2) mereka melakukan perilaku tidak etis terhadap pihak lain (Wang et al., 2019).

## **METODE**

Perilaku tidak etis yang dilakukan demi pekerjaan (*pro-job unethical behavior*) merujuk pada *tindakan individu di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan melanggar norma etika, seperti menahan informasi dari rekan kerja atau merusak prestasi orang lain* (Wang et al., 2019). Dalam konteks petugas kepolisian, terdapat dua aspek utama dari perilaku ini: (1) petugas kepolisian terlibat dalam tindakan tidak etis untuk melindungi kinerja pribadi, dan (2) mereka melakukan perilaku tidak etis terhadap pihak lain (Wang et al., 2019). Berdasarkan kedua aspek tersebut, penelitian ini berpendapat bahwa *passion* obsesif pada petugas kepolisian dapat memicu perilaku tidak etis demi pekerjaan karena beberapa alasan penting.

## **HASIL**

**Tabel 4.1. Statistik deskriptif iklim penguasaan**

No	Item Pertanyaan	M	M <sub>I</sub>
1	“Di satuan kerja saya, seseorang didorong untuk bekerja sama dan saling bertukar pikiran serta ide secara bersama-sama.”	6,29	6,09
2	“Di satuan kerja saya, setiap individu diberikan perhatian khusus dalam pembelajaran dan pengembangan diri.”	5,91	
3	“Di satuan kerja saya, kerja sama dan pertukaran pengetahuan secara mutual didorong.”	6,18	
4	“Di satuan kerja saya, anggota didorong untuk mencoba metode solusi baru selama proses kerja.”	6,13	
5	“Di satuan kerja saya, salah satu tujuan adalah membuat setiap individu merasa bahwa dia memiliki peran penting dalam proses kerja.”	5,87	
6	“Di satuan kerja saya, setiap orang memiliki tugas yang penting dan jelas sepanjang proses kerja.”	6,19	

**Keterangan:** n (sampel = 356), M = mean (rata-rata per item pertanyaan), M<sub>I</sub> = rata-rata per variable

Secara keseluruhan, rata-rata (M<sub>I</sub>) responden menilai variabel iklim penguasaan adalah 6,09. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel iklim penguasaan cenderung tinggi (Tabel 4.1)

**Tabel 4.2. Statistik deskriptif iklim kinerja**

No	Item Pertanyaan	M	M <sub>I</sub>
1	“Di satuan kerja saya, penting untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada orang lain.”	5,55	4,86
2	“Di satuan kerja saya, pencapaian kerja diukur berdasarkan perbandingan dengan pencapaian rekan kerja.”	4,86	
3	“Di satuan kerja saya, pencapaian individu dibandingkan dengan pencapaian rekan-rekan lainnya.”	4,54	
4	“Di satuan kerja saya, persaingan antar anggota didorong.”	3,91	
5	“Di satuan kerja saya, seseorang didorong untuk bekerja dengan optimal agar mendapatkan penghargaan.”	5,16	
6	“Di satuan kerja saya, hanya anggota yang mencapai hasil terbaik yang dijadikan contoh.”	5,21	
7	“Di satuan kerja saya, persaingan internal didorong untuk mencapai hasil yang terbaik.”	4,98	
8	“Di satuan kerja saya, terdapat persaingan yang kompetitif antar anggota.”	4,69	

**Keterangan:** n (sampel = 356),  $M = mean$  (rata-rata per item pertanyaan),  $M_I =$  rata-rata per variabel

Secara keseluruhan, rata-rata ( $M_I$ ) responden menilai variabel iklim kinerja adalah 4,86. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel iklim kinerja cenderung tinggi (Tabel 4.2)

**Tabel 4.3. Statistik deskriptif passion harmonis**

No	Item Pertanyaan	M	M <sub>I</sub>
1	“Pekerjaan saya sebagai polisi selaras dengan aktivitas lain dalam hidup saya.”	6,16	6,29
2	“Hal-hal baru yang saya temukan dalam pekerjaan saya sebagai polisi membuat saya semakin menghargai pekerjaan tersebut.”	6,30	
3	“Pekerjaan saya sebagai polisi mencerminkan kualitas yang saya sukai dari diri saya.”	6,31	
4	“Pekerjaan saya sebagai polisi memungkinkan saya untuk menjalani berbagai pengalaman.”	6,31	
5	“Pekerjaan saya sebagai polisi terintegrasi dengan baik dalam hidup saya.”	6,33	
6	“Pekerjaan saya sebagai polisi selaras dengan hal-hal lain yang merupakan bagian dari diri saya.”	6,31	

**Keterangan:** n (sampel = 356),  $M = mean$  (rata-rata per item pertanyaan),  $M_I =$  rata-rata per variabel.

Secara keseluruhan, rata-rata ( $M_I$ ) responden menilai variabel *passion* harmonis adalah 6,29. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel *passion* harmonis cenderung tinggi (Tabel 4.3).

**Tabel 4.4. Statistik deskriptif passion obsesif**

No	Item Pertanyaan	M	M <sub>I</sub>
1	“Saya mengalami kesulitan mengendalikan dorongan untuk melakukan pekerjaan saya sebagai polisi.”	2,63	4,15
2	“Saya merasa hampir terobsesi dengan pekerjaan saya sebagai polisi.”	4,43	
3	“Pekerjaan saya sebagai polisi adalah satu-satunya hal yang benar-benar membuat saya bersemangat.”	5,80	
4	“Jika saya bisa, saya hanya akan melakukan pekerjaan saya sebagai polisi.”	4,53	
5	“Pekerjaan saya sebagai polisi begitu menyenangkan sehingga terkadang saya kehilangan kendali atasnya.”	3,20	
6	“Saya merasa bahwa pekerjaan saya sebagai polisi mengendalikan saya.”	4,29	

**Keterangan:** n (sampel = 356),  $M = mean$  (rata-rata per item pertanyaan),  $M_I =$  rata-rata per variabel.

Secara keseluruhan, rata-rata ( $M_I$ ) responden menilai variabel *passion* obsesif adalah 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel *passion* obsesif cenderung sedang atau tidak tinggi maupun rendah (Tabel 4.4)

**Tabel 4.5. Statistik deskriptif perilaku proaktif**

No	Item Pertanyaan	M	M <sub>I</sub>
1	“Memulai cara yang lebih baik untuk menjalankan tugas utama Anda.”	6,31	6,15
2	“Menciptakan ide untuk meningkatkan cara menjalankan tugas utama Anda.”	6,24	
3	“Melakukan perubahan pada cara menjalankan tugas utama Anda.”	5,90	

**Keterangan:** n (sampel = 356),  $M = mean$  (rata-rata per item pertanyaan),  $M_I =$  rata-rata per variabel

Secara keseluruhan, rata-rata ( $M_I$ ) responden menilai variabel perilaku proaktif adalah 6,15. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel perilaku proaktif cenderung tinggi (Tabel 4.5).

**Tabel 4.6. Statistik deskriptif perilaku tidak etis demi pekerjaan**

No	Item Pertanyaan	M	M <sub>I</sub>
1	“Saya merendahkan kinerja rekan-rekan saya untuk membuat diri saya terlihat lebih baik.”	2,00	2,03
2	“Saya menyembunyikan informasi untuk memposisikan diri saya lebih unggul dari rekan-rekan saya.”	2,07	

4	“Saya dengan sengaja tidak melibatkan orang lain dalam kelompok kerja, untuk membuat diri saya lebih bernilai.”	2,01
---	---	------

**Keterangan:** n (sampel = 356),  $M = mean$  (rata-rata per item pertanyaan),  $M_1 =$  rata-rata per variabel.

Secara keseluruhan, rata-rata ( $M_1$ ) responden menilai variabel perilaku tidak etis demi pekerjaan adalah 2,03. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki perilaku tidak etis demi pekerjaan yang cenderung rendah (Tabel 4.6).

**Tabel 4.7 Hasil pengujian full collinearity VIFs**

Iklim Kinerja	Iklim Penguasaan	Passion Harmonis	Passion Obsesif	Perilaku Proaktif	Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan
<b>1,602</b>	3,131	2,396	1,493	2,025	1,297

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 4.7, setiap variabel memiliki nilai full collinearity VIFs di bawah 3,3 dan dianggap bebas dari potensi masalah common method variance (CMV) (Kock, 2015).

**Tabel 4.8. Hasil pengujian model fit and quality indices**

Kriteria <i>Quality indices</i>	Nilai	Rule of thumb
Average path coefficient (APC)	0,620***	$p\text{-value} < 0,05$
Average R-squared (ARS)	0,404***	$p\text{-value} < 0,05$
Average full collinearity VIF (AFVIF)	2,157	$< 3,3$
Tenenhaus GoF (GoF)	0,547	$\geq 0,10$ (small effect size), $\geq 0,25$ (medium effect size), and $\geq 0,36$ (large effect size)
Koefisien $Q^2$ : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passion harmonis</li> <li>• Passion obsesif</li> <li>• Perilaku proaktif</li> <li>• Perilaku tidak etis demi pekerjaan</li> </ul>	0,641 0,191 0,504 0,277	$> 0$ (model prediktif dapat diterima)

\*\*\* signifikan pada level 0,001

Selanjutnya, pengujian juga melibatkan perhitungan indeks *Goodness of Fit* (GoF) yang digunakan untuk menilai kesesuaian antara model *outer* dan *inner* dalam pendekatan PLS (Tenenhaus et al., 2005). Indeks GoF memiliki kategori nilai batas yang meliputi 0,1 (rendah), 0,25 (sedang), dan 0,36 (tinggi).

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Nilai cronbach alpha (α)					
Iklim Kinerja	Iklim Penguasaan	Passion Harmonis	Passion Obsesif	Perilaku Proaktif	Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan
0.893	0.936	0.974	0.820	0.850	0.959
Nilai composite reliability (CR)					
Iklim Kinerja	Iklim Penguasaan	Passion Harmonis	Passion Obsesif	Perilaku Proaktif	Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan
0.914	0.950	0.979	0.871	0.909	0.973

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.9, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai CR dan  $\alpha$  yang berada di atas 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran variabel yang digunakan memiliki tingkat konsistensi reliabilitas yang memadai.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Loading dan Cross-loading**

	Iklim Kinerja	Iklim Penguasaan	Passion Harmonis	Passion Obsesif	Perilaku Proaktif	Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan
P C0 1	<b>0.664</b>	-0.100	0.313	-0.104	0.100	0.098
P C0 2	<b>0.753</b>	-0.147	-0.030	-0.002	0.139	-0.034
P C0 3	<b>0.802</b>	-0.118	-0.061	0.004	0.083	0.002
P C0 4	<b>0.727</b>	-0.095	-0.140	0.075	-0.025	0.013
P C0 5	<b>0.769</b>	0.152	0.029	-0.033	-0.072	0.015
P C0 6	<b>0.773</b>	0.164	0.051	0.040	-0.175	-0.071
P C0 7	<b>0.805</b>	0.081	-0.018	0.010	-0.039	-0.053
P C0 8	<b>0.753</b>	0.043	-0.108	-0.002	0.003	0.047
M C0 1	-0.001	<b>0.835</b>	0.069	-0.118	0.017	-0.028
M C0 2	0.060	<b>0.855</b>	-0.073	0.008	0.102	0.006
M C0 3	-0.033	<b>0.950</b>	0.101	-0.014	-0.060	0.006
M C0 4	0.012	<b>0.928</b>	0.099	-0.038	0.029	0.021
M C0 5	-0.006	<b>0.770</b>	-0.370	0.175	-0.009	-0.025
M C0 6	-0.029	<b>0.879</b>	0.115	0.006	-0.073	0.013
H PO 1	0.039	0.047	<b>0.890</b>	-0.051	0.033	0.073
H PO 2	-0.033	0.239	<b>0.939</b>	-0.007	-0.000	0.018
H PO 3	-0.043	-0.027	<b>0.950</b>	0.038	-0.035	-0.001

H PO 4	0.006	-0.082	<b>0.949</b>	0.013	-0.037	0.002
H PO 5	0.016	-0.070	<b>0.957</b>	-0.007	0.056	-0.040
H PO 6	0.017	-0.100	<b>0.961</b>	0.010	-0.015	-0.046
O PO 1	0.091	-0.269	0.028	<b>0.693</b>	-0.004	0.299
O PO 2	0.019	0.017	0.098	<b>0.736</b>	-0.090	-0.079
O PO 3	-0.075	-0.026	0.290	<b>0.555</b>	0.110	-0.145
O PO 4	-0.025	0.106	-0.010	<b>0.813</b>	-0.091	-0.134
O PO 5	-0.022	0.055	-0.250	<b>0.804</b>	0.129	0.152
O PO 6	0.004	0.077	-0.058	<b>0.750</b>	-0.028	-0.109
P BO 1	-0.120	0.137	-0.047	0.062	<b>0.873</b>	-0.056
P BO 2	0.092	-0.249	0.285	-0.091	<b>0.921</b>	0.013
P BO 3	0.024	0.132	-0.265	0.036	<b>0.837</b>	0.045
U BO 1	0.013	0.020	-0.043	-0.003	0.022	<b>0.963</b>
U BO 2	0.010	-0.071	0.092	-0.013	-0.022	<b>0.958</b>
U BO 3	-0.023	0.050	-0.048	0.015	-0.000	<b>0.963</b>

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai AVE untuk setiap variabel menunjukkan angka di atas 0,50. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis nilai loadings dan AVE, dapat disimpulkan bahwa item-item pada skala pengukuran variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konverge.

**Tabel 4.11 Hasil Pengujian AVE**

Iklim Kinerja	Iklim Penguasaan	Passion Harmonis	Passion Obsesif	Perilaku Proaktif	Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan
0.573	0.760	0.886	0.533	0.770	0.924

Berdasarkan Tabel 4.12, seluruh nilai akar kuadrat AVE (ditandai dengan tulisan tebal [*bold*]) pada model penelitian lebih tinggi daripada nilai korelasi antar variabel. Temuan ini, baik dari hasil analisis loading dan cross-loading maupun penerapan kriteria “Fornell-Larcker,” menunjukkan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 4.12. Hasil pengujian “Fornell-Larcker Criterion”**

Iklim Kinerja	Iklim Penguasaan	Passion Harmonis	Passion Obsesif	Perilaku Proaktif	Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan

Iklim Kinerja	0.757					
Iklim Penguasaan	0.502	<b>0.872</b>				
Passion Harmonis	0.411	0.797	0.941			
Passion Obsesif	0.427	0.179	0.183	0.730		
Perilaku Proaktif	0.368	0.627	0.700	0.150	0.878	
Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan	0.172	-0.069	-0.082	0.443	-0.032	0.961

**Hasil pengujian model struktural**  
**Table 4.13. Hasil uji hipotesis (pengaruh langsung)**

	Iklim Kinerja	Iklim Penguasaan	Passion Harmonis	Passion Obsesif
Passion Harmonis		0.799***		
Passion Obsesif	0.436**			
Perilaku Proaktif			0.710***	
Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan				0.534***

**Keterangan:**

\*\*\* Sig. pada level 0,01

**Table 4.14. Hasil uji hipotesis (pengaruh tidak langsung)**

Pengaruh	Koefisien	P value
Iklim Penguasaan → Passion Harmonis → Perilaku Proaktif	0.567	<0.001
Iklim Kinerja → Passion Obsesif → Perilaku Tidak Etis demi Pekerjaan	0.233	<0.001

Hasil pada table 4.14 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0,233, p < 0,01$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa *passion* obsesif secara signifikan memediasi pengaruh iklim kinerja terhadap perilaku tidak etis demi pekerjaan oleh petugas kepolisian.

**PEMBAHASAN**

Iklim kinerja merujuk pada *kondisi kerja yang mencakup kebijakan, praktik, dan prosedur di tempat kerja yang menentukan keberhasilan atau kegagalan yang memiliki fokus pada pencapaian keunggulan, perbandingan sosial yang positif, serta penonjolan kemampuan individu dibandingkan dengan orang lain* (Ames, 1992b; Cerne et al., 2014). Variabel ini diukur menggunakan serangkaian pertanyaan yang dikembangkan oleh Nerstad et al. (2013) dalam Bahasa Inggris. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dengan menerapkan teknik "translation-back

procedure" sebagaimana dijelaskan oleh Brislin (1970, 1980).

Pada bab sebelumnya, telah dijelaskan bahwa konsep *passion* dalam pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada definisi yang dikembangkan oleh Vallerand et al. (2003). Definisi ini mengacu pada *persepsi individu terhadap rasa cinta dan ketertarikan mereka terhadap pekerjaan, serta pengintegrasian pekerjaan tersebut ke dalam identitas diri*. Vallerand dan rekan-rekannya (2003) mengusulkan model dualistik *passion* dalam pekerjaan, yang terdiri dari dua jenis, yaitu: (a) *passion* harmonis [*harmonious passion*] dan (b) *passion* obsesif [*obsessive passion*].

*Passion* harmonis merujuk pada *persepsi individu mengenai kecintaannya dan kesukaannya terhadap pekerjaan dan internalisasi pekerjaan kedalam identitas diri mereka yang terjadi secara otonom, bebas dari tekanan atau tuntutan eksternal* (Vallerand et al., 2003). Variabel ini diukur menggunakan sejumlah item pertanyaan yang dikembangkan oleh Vallerand et al. (2003) dan Carbonneau et al. (2008) dalam Bahasa Inggris. Untuk keperluan penelitian, item-item tersebut diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menggunakan metode "translation-back procedure" sebagaimana dijelaskan oleh Brislin (1970, 1980).

*Passion* obsesif didefinisikan sebagai *persepsi individu mengenai kecintaannya dan kesukaannya terhadap pekerjaan dan internalisasi pekerjaan kedalam identitas diri mereka yang muncul akibat internalisasi yang terkontrol, di mana tidak hanya pekerjaan, tetapi juga nilai dan peraturan yang terkait—termasuk tekanan eksternal—menjadi bagian dari diri mereka* (Vallerand et al., 2003). Variabel ini diukur melalui item-item pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Vallerand et al., (2003) dan Carbonneau et al. (2008) dalam Bahasa asli yaitu Bahasa Inggris. Item-item pertanyaan tersebut akan diterjemahkan ke Bahasa Indonesia dengan menggunakan teknik "translation-back procedure" (Brislin, 1970, 1980).

Pada bab sebelumnya, telah dijelaskan bahwa perilaku proaktif dalam penelitian ini

mengacu pada definisi yang dikembangkan oleh Ames dan Ames (1984) serta Griffin et al. (2007). Definisi tersebut menggambarkan inisiatif individu di tempat kerja untuk secara proaktif mengubah situasi kerja, peran, atau diri mereka sendiri, yang erat kaitannya dengan perilaku peningkatan diri berdasarkan upaya pribadi. Variabel ini diukur menggunakan item-item pertanyaan yang disusun oleh Griffin et al. (2007) dalam Bahasa Inggris.

Perilaku tidak etis demi pekerjaan (*pro-job unethical behavior*) dalam penelitian ini mengadopsi definisi yang telah dikembangkan oleh Wang et al. (2019) yaitu *tindakan individu di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan melanggar norma etika, seperti menahan informasi dari rekan kerja atau merusak prestasi orang lain*. Variabel ini diukur menggunakan item-item pertanyaan yang dirancang oleh Wang et al. (2019) dalam Bahasa Inggris. Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menggunakan teknik "translation-back procedure" sebagaimana yang diusulkan oleh Brislin (1970, 1980).

Data penelitian ini dikumpulkan secara bersamaan dari sumber yang sama, sehingga terdapat kemungkinan terjadinya *common method variance* (CMV) (Podsakoff et al., 2003, 2012). Untuk mengurangi potensi bias akibat Teknik pengumpulan dan sumber yang sama, penelitian ini melakukan pemeriksaan pada nilai *full collinearity variance inflation factors* (VIFs) guna menilai apakah data yang digunakan terindikasi masalah *common method variance* atau *common method bias*. Hal ini dilakukan sesuai dengan saran dari Kock (2015).

Selanjutnya, pengujian juga melibatkan perhitungan indeks *Goodness of Fit* (GoF) yang digunakan untuk menilai kesesuaian antara model *outer* dan *inner* dalam pendekatan PLS (Tenenhaus et al., 2005). Indeks GoF memiliki kategori nilai batas yang meliputi 0,1 (rendah), 0,25 (sedang), dan 0,36 (tinggi) (Wetzels et al.,

2009). Dalam penelitian ini, nilai GoF tercatat sebesar 0,480, yang setara dengan nilai ambang batas sebesar 0,547. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki performa yang baik (Wetzels et al., 2009). Selain itu, koefisien  $Q^2$  yang ditampilkan dalam tabel 4.8 memiliki nilai positif (lebih besar dari nol), yang mengindikasikan bahwa model ini memiliki kemampuan prediksi yang memadai (O’Cass & Weerawardena, 2010).

## SIMPULAN

Penelitian ini menggunakan *achievement goal theory* (AGT) dan model dualistik tentang hasrat kerja untuk memperluas pemahaman kita tentang hasrat kerja dengan menjelaskan hal-hal berikut:

1. Faktor pemicu jenis passion kerja:
  - a) *Passion* kerja yang harmonis berkembang dalam lingkungan kerja yang fokus pada peningkatan kemampuan (iklim penguasaan [*mastery climate*]).
  - b) *Passion* kerja yang obsesif muncul dalam lingkungan kerja yang fokus pada pencapaian hasil atau kinerja (iklim kinerja [*performance climate*]).
2. Peran passion kerja sebagai motivator:
  - a) *Passion* kerja menjadi penghubung penting antara iklim kerja motivasional yang dirasakan oleh petugas kepolisian dan perilaku kerja mereka.
  - b) Iklim penguasaan mendorong perilaku kerja proaktif dengan memunculkan *passion* kerja yang harmonis.
  - c) Iklim kinerja memicu perilaku kerja yang fokus pada tugas (seperti perilaku tidak etis yang dilakukan demi pekerjaan) dengan memunculkan *passion* kerja yang obsesif.

Dalam penelitian ini, AGT digunakan sebagai kerangka teori yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja eksternal (iklim kerja), *passion* kerja petugas kepolisian, dan perilaku kerja mereka. Penelitian ini juga menyarankan bahwa mengintegrasikan model dualistik hasrat dengan teori lain yang relevan dapat membantu memahami lebih dalam faktor-faktor penyebab dan dampak dari *passion*

kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Abdillah, M. R. (2020). *Metode Penelitian: Perspektif Sains Organisasi*. Unilak Press.
- Anita, R., Abdillah, M. R., & Zakaria, N. B. (2021). Authentic leader and internal whistleblowers: testing a dual mediation mechanism. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 35-52. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2020-0036>
- Abrahamsen, F. E., Roberts, G. C., & Pensgaard, A. M. (2008). Achievement goals and gender effects on multidimensional anxiety in national elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(4), 449-464. <https://doi.org/10.1016/j.psychspor.2007.06.005>
- Ames, C. (1992b). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261-271. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.84.3.261>
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137-164). Sage.

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 132–162). Sage.
- Buch, R., Nerstad, C. G. L., & Säfvenbom, R. (2017). The interactive roles of mastery climate and performance climate in predicting intrinsic motivation. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 27(3), 245–253.  
<https://doi.org/10.1111/sms.12634>
- Buch, R., Nerstad, C. G. L., Landåstad, Å., & Säfvenbom, R. (2016). Exploring the interplay between the motivational climate and goal orientation in predicting maximal oxygen uptake. *Journal of Sport Sciences*, 34(3), 267–277.  
<https://doi.org/10.1080/02640414.2015.1048522>
- Buhrmester, M., Kwang, T., & Gosling, S. D. (2011). Amazon's Mechanical Turk: A new source of inexpensive, yet high quality, data? *Perspectives on Psychological Science*, 6(1), 3–5.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233-1252.  
<https://doi.org/10.1177/0018726711433134>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioral, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.  
<https://doi.org/10.1002/cjas.170>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1089-1120.  
<https://doi.org/10.1002/job.408>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.  
<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hagel, J., Brown, J. S., Ranjan, A., & Byler, D. (2014). *Passion at work: Cultivating worker passion as a cornerstone of talent development*. Deloitte University Press.  
<https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/topics/talent/worker-passion-employee-behavior.html>
- Hagtvet, K. A., & Nasser, F. M. (2004). How well do item parcels represent conceptually defined latent constructs? A two-factor approach. *Structural Equation Modeling*, 11, 168-193.  
[https://doi.org/10.1207/s15328007sem1102\\_2](https://doi.org/10.1207/s15328007sem1102_2)
- Hao, P., He, W., & Long, L. R. (2018). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 85-100.  
<https://doi.org/10.1177/1548051817707517>
- Harwood, C. G., Keegan, R. J., Smith, J. M., & Raine, A. S. (2015). A systematic review of the intrapersonal correlates of motivational climate

- perceptions in sport and physical activity. *Psychology of Sport and Exercise*, 19, 8-25. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.11.005>
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451-470. <https://doi.org/10.1111/bmsp.12028>
- Rogers, W. M., & Schmitt, N. (2004). Parameter recovery and model fit using multidimensional composites: A comparison of four empirical weighting algorithms. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 379-412. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3903\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3903_1)
- Seifriz, J. J., Duda, J. L., & Chi, L. K. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14(4), 375-391. <https://doi.org/10.1123/jsep.14.4.375>
- Selig, J. P., & Preacher, K. J. (2008). Monte Carlo method for assessing mediation: An interactive tool for creating confidence intervals for indirect effects [computer software].
- Serrano-Fernandez, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2017). Spanish adaptation of the Passion Toward Work Scale (PTWS). *Anales de Psicología*, 33(2), 403-410. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.240521>
- Steffens, N. K., Saccoccia, M. A., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Pieterse, A. N. (2018). How feedback about leadership potential impacts ambition, organizational commitment, and performance. *The Leadership Quarterly*, 29(6), 637-647.
- Stenling, A., & Tafvelin, S. (2020). What makes employees stay? Mastery climate, psychological need satisfaction and on-the-job embeddedness. *Nordic Psychology*, 73, 91-115. <https://doi.org/10.1080/19012276.2020.1817770>
- Strahan, R., & Gerbasi, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 28(2), 191-193. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(197204\)28:2<191::aid-jclp2270280208>3.0.co;2-g](https://doi.org/10.1002/1097-4679(197204)28:2<191::aid-jclp2270280208>3.0.co;2-g)
- Storey, D. J., Steffens, P. R., & David, V. (2018). Linking intention to engagement in entrepreneurship: Role overload and obsessive passion in early-stage entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 90, 59-66. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.040>
- Sweet, S. N., Fortier, M. S., Strachan, S. M., & Blanchard, C. M. (2012). Testing and integrating self-determination theory and self-efficacy in a physical activity context. *Canadian Psychology*, 53(4), 319-327. <https://doi.org/10.1037/a0030280>
- Thorgren, S., & Vincent, R. (2021). Passion at work: The difference between harmonious and obsessive passion. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 91-106. <https://doi.org/10.1002/job.2472>
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769-780. <https://doi.org/10.1037/a0019214>
- Valentini, N. C., & Rudisill, M. E. (2004). Motivational climate, motor-skill

- development, and perceived competence: Two studies of developmentally delayed kindergarten children. *Journal of Teaching in Physical Education*, 23(3), 216–234. <https://doi.org/10.1123/jtpe.23.3.216>
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199777600.001.0001>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190648462.001.0001>
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505–534. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x>
- Veetizakshi, R., Kamalanabhan, T. J., Malhotra, P., Arora, R., & Mueller, A. (2021). Unethical employee behaviour: A review and typology. *International Journal of Human Resource Management*, 1–43.
- Wang, L., Law, K. S., Zhang, M. J., Li, Y. N., & Liang, Y. (2019). It's mine! Psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 229–246. <https://doi.org/10.1037/apl0000337>
- Wang, L., Restubog, S., Shao, B., Lu, V., & Van Kleef, G. A. (2018). Does anger expression help or harm leader effectiveness? The role of competence-based versus integrity-based violations and abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 61(3), 1050–1072.
- Warshawsky, N. E., Havens, D. S., & Knafl, G. (2012). The influence of interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior. *Journal of Nursing Administration*, 42(9), 418–425. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182668129>
- Wood, D., Harms, P. D., Lowman, G. H., & DeSimone, J. A. (2017). Response speed and response consistency as mutually validating indicators of data quality in online samples. *Social Psychological and Personality Science*, 8(4), 454–464. <https://doi.org/10.1177/1948550617703168>
- Zhang, Y., & Liu, S. M. (2022). Balancing employees' extrinsic requirements and intrinsic motivation: A paradoxical leader behaviour perspective. *European Management Journal*, 40(1), 127–136. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.008>