

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan faktor krusial dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian seperti Polres Kendal. Kinerja yang optimal dari setiap anggota kepolisian akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik, penegakan hukum, dan keamanan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kepolisian.

Kepolisian Resor (Polres) Kendal, merupakan bagian dari Kepolisian Republik Indonesia di bawah komando Kepolisian Daerah Jawa Tengah. Polres Kendal memiliki peran vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah Kabupaten Kendal. Dengan wilayah kerja yang luas dan beragam tantangan, Polres Kendal membutuhkan kinerja optimal dari seluruh personelnya agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan aktualisasi diri, diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja, karena mereka memahami nilai, makna, dan manfaat dari pekerjaan tersebut (Affandi & Guspul, 2023). Anggota yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih berdedikasi, inovatif, dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Selain motivasi intrinsik, iklim organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja Anggota. Iklim organisasi adalah suasana kerja yang terbentuk dari persepsi karyawan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja (Andari, 2021). Iklim organisasi yang positif, yang ditandai dengan komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, dan penghargaan atas kinerja, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi anggota.

Keterlibatan kerja adalah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang meningkatkan otonomi, sehingga memotivasi, meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kepuasan kerja (Ropa et al., 2020). Keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan. Anggota yang terlibat dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja adalah ukuran kemampuan individu atau tim dalam menghasilkan pekerjaan yang produktif, efisien, dan efektif bagi organisasi (Shabrina et al., 2020). Kinerja yang baik sangat penting bagi organisasi kepolisian. Kinerja yang baik dari anggota kepolisian akan meningkatkan efektivitas penegakan hukum, memberikan perlindungan yang lebih baik kepada masyarakat, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian.

Kinerja anggota kepolisian merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan tugas pokok dan fungsi Polri, baik pada level staf maupun operasional lapangan. Fenomena yang muncul di masyarakat memperlihatkan adanya gap antara berita negatif dan positif terkait institusi Polri. Beberapa kasus besar, seperti kasus oknum Kadiv Propam Mabes Polri, skandal narkoba oknum Kapolda Jatim, hingga isu penanganan aksi demonstrasi mahasiswa maupun buruh, sempat menimbulkan citra negatif dan berpotensi menurunkan kepercayaan publik terhadap Polri (Ranubaya et al., 2024; Yuwana et al., 2022). Situasi tersebut dapat berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja sebagian anggota, menurunnya mental psikologi anggota ketika banyak berita negatif diberitakan diberbagai media, khususnya mereka yang merasa citra institusi ikut memengaruhi kebanggaan personal.

Di sisi lain, Polri juga mendapatkan sorotan positif melalui berbagai program dan capaian kinerja, misalnya kampanye “Presisi”, “Beyond Trust Polri” dan Polri untuk masyarakat, keberhasilan dalam pengungkapan kasus kriminal besar, peningkatan layanan publik berbasis digital, serta upaya pengamanan skala nasional seperti Pemilu 2024 atau

pengamanan event internasional dan ditambah lagi pengamanan demo besar besaran se Indonesia sehingga menciptakan situasi aman dan kondusif. Pencapaian positif ini justru mampu meningkatkan motivasi kerja anggota karena adanya kebanggaan institusional serta dukungan publik terhadap kinerja kepolisian.

Menurut laporan tahunan 2024, Polri mencatat penurunan kasus kriminal nasional (dari 339.537 kasus di 2023 menjadi 325.150 kasus) dan berhasil menyelesaikan 75,34% perkara menunjukkan efisiensi dan efektivitas penegakan hukum di tingkat nasional. Polri juga meningkatkan penggunaan mekanisme *restorative justice*: 21.063 perkara diselesaikan melalui pendekatan ini pada 2024, meningkat dari 18.175 di tahun sebelumnya (Antara, 2024). Namun demikian, catatan internal menunjukkan adanya laporan tindakan penyiksaan terhadap tersangka, dengan 40 dari 60 kejadian di 2023–2024 diduga dilakukan oleh anggota Polri menimbulkan pertanyaan serius mengenai profesionalitas dan integritas anggota di tingkat implementasi. Di samping itu, meskipun survei publik terhadap Polri menunjukkan tingkat kepercayaan relatif tinggi (76,4%) pada 2023, persepsi publik tetap rentan dipengaruhi oleh insiden negatif, yang dapat berdampak pada motivasi dan moral anggota.

Di konteks unit lokal, Polres Kendal mempunyai banyak aspek tekanan tugas yang khas, tantangan geografis dan demografis, serta beban kerja berbeda sehingga dapat mempengaruhi Penilaian Target kinerja anggota. Menurut observasi awal, berikut ini Tabel Penilaian Target Kinerja Anggota Polres Kendal Tahun 2025.

Tabel 1 Tabel Penilaian Target Kinerja

Bulan	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Kategori
Januari	90	87	96.7	Baik
Februari	90	86	95.6	Baik
Maret	90	86	95.6	Baik
April	90	85	94.4	Baik
Mei	90	84	93.3	Baik
Juni	90	83	92.2	Baik
Juli	90	78	86.7	Baik
Agustus	90	76	84.4	Baik
September	90	75	83.3	Baik
Oktober	90	74	82.2	Baik
November	90	77	85.6	Baik
Desember	90	79	87.8	Baik

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan pola fluktuasi yang cukup jelas sepanjang tahun. Pada periode Januari hingga Juni, capaian kinerja relatif stabil meskipun mengalami penurunan kecil setiap bulan, dari 87% pada Januari menjadi 83% pada Juni. Penurunan ini masih berada dalam kategori baik dan menggambarkan kondisi kinerja yang cenderung stagnan. Memasuki bulan Juli hingga Oktober, terjadi penurunan yang lebih signifikan, di mana realisasi kinerja turun hingga mencapai titik terendah sebesar 74% pada Oktober. Meskipun demikian, capaian tersebut masih berada dalam kategori baik karena persentase kinerja tetap berada di atas batas minimal. Mulai November hingga Desember, kinerja anggota kembali menunjukkan perbaikan dengan kenaikan bertahap dari 77% menjadi 79%. Secara keseluruhan, tren ini menggambarkan dinamika pencapaian kinerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor operasional, namun tetap menunjukkan kemampuan organisasi dalam menjaga kualitas kinerja pada tingkat yang baik.

Polres Kendal dipilih sebagai objek penelitian karena dinamika internal dan upaya peningkatan profesionalisme yang berlangsung di instansi tersebut mulai diintensifkan dan

diperkuat. Misalnya, Polres Kendal secara aktif memberikan apresiasi terhadap anggota berprestasi pada Agustus 2025, 13 anggota dipuji dan diberi penghargaan atas keberhasilan mereka mengungkap kasus kriminal dan pencapaian tes kesamaptaan jasmani (Polres Kendal, 2025). Upaya tersebut menunjukkan bahwa manajemen mencoba meningkatkan motivasi dan prestasi, tetapi fakta bahwa penghargaan itu ditekankan menunjukkan bahwa tanpa motivasi dan iklim organisasi yang kondusif, kinerja mungkin rentan menurun. Di sisi lain, terdapat kasus seperti dugaan pelanggaran etik oknum anggota Polres Kendal dalam kasus perselingkuhan (Dimas, 2025). Adanya fenomena tersebut dapat menunjukkan bahwa tidak semua aspek perilaku anggota berjalan konsisten, yang bisa jadi menunjukkan kurangnya keterlibatan kerja atau lemahnya iklim organisasi internal. Karena itu, penelitian dengan variabel motivasi intrinsik dan iklim organisasi sebagai prediktor kinerja, dengan keterlibatan kerja sebagai mediator, menjadi sangat relevan untuk memahami faktor-faktor yang mendasari kinerja nyata di Polres Kendal.

Berdasarkan kajian literatur sebelumnya, terdapat beberapa penelitian yang menyoroti pengaruh motivasi intrinsik, iklim organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja anggota. Penelitian Aldabbas et al., (2023) menyoroti pentingnya peran keterlibatan kerja dan motivasi intrinsik dalam mendorong kreativitas, namun fokusnya lebih kepada reward ekstrinsik dan kreativitas, bukan pada kinerja secara langsung. Sementara itu, Nurjanah et al., (2023) dan Suryana (2023) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, tetapi belum menjelaskan keterlibatan kerja sebagai variabel perantara dalam hubungan tersebut. Penelitian oleh Setrojoyo et al., (2023) lebih menekankan pada peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja, tanpa mengeksplorasi keterlibatan kerja. Dengan demikian, terdapat celah penelitian (*research gap*) dalam mengkaji secara terpadu pengaruh motivasi intrinsik dan iklim organisasi terhadap kinerja anggota dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks institusi kepolisian seperti Polres Kendal yang memiliki karakteristik organisasi tersendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan iklim organisasi terhadap kinerja anggota Polres Kendal, dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi Polres Kendal dan institusi kepolisian lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja anggota melalui peningkatan motivasi intrinsik, iklim organisasi, dan keterlibatan kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Dengan adanya uraian yang telah disampaikan di atas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh variabel-variabel lain yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, yaitu motivasi intrinsik, iklim organisasi, dan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan *research question* sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja pada Polres Kendal?
- 2) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja pada Polres Kendal?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal?
- 4) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal?
- 5) Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal?
- 6) Apakah keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal?
- 7) Apakah keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja pada Polres Kendal.
- 2) Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja pada Polres Kendal.
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal.
- 4) Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal.
- 5) Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal.
- 6) Menguji peran keterlibatan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja anggota pada Polres Kendal.
- 7) Menguji peran keterlibatan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara iklim organisasi dan kinerja anggota pada Polres Kendal.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Pimpinan Polres Kendal, sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja anggota melalui peningkatan motivasi intrinsik dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif.
- b. Bagian SDM Polres Kendal, untuk lebih memahami pentingnya keterlibatan kerja sebagai penghubung antara faktor motivasi dan iklim organisasi terhadap pencapaian kinerja.
- c. Pembaca lainnya, sebagai referensi dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja berbasis pendekatan psikologis dan organisasional yang serupa.

2) Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, penelitian ini memperkaya kajian teori mengenai hubungan antara motivasi intrinsik, iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja anggota.

2. Kajian Pustaka

2.1. *Social Exchange Theory*

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikemukakan oleh Homans (1958) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik, di mana setiap perlakuan positif yang diterima individu akan dibalas dengan sikap dan perilaku kerja yang positif pula.

Asumsi-asumsi yang dibuat dari teori pertukaran sosial mengenai sifat dasar dari suatu hubungan (Mighfar, 2015):

- a. Hubungan memiliki sifat saling ketergantungan. Dalam suatu hubungan ketika seorang partisipan mengambil suatu tindakan, baik partisipan yang satu maupun hubungan mereka secara keseluruhan akan terkena akibat.
- b. Kehidupan berhubungan adalah sebuah proses. Pentingnya waktu dan perubahan dalam kehidupan suatu hubungan. Secara khusus waktu mempengaruhi pertukaran karena pengalaman-pengalaman masa lalu menuntun penilaian mengenai penghargaan dan pengorbanan, dan penilaian ini mempengaruhi pertukaran-pertukaran selanjutnya.

Teori ini bisa digunakan untuk meneliti fenomena hubungan sosial seseorang atau kelompok yang pindah atau berganti teman atau afiliasi kelompok. Tinggal di kelompok kemudian keluar dan masuk. Dengan menggunakan konsep-konsep dasar tersebut sebagai variabel independen dan tindakan pindah atau berganti sebagai variabel dependen.

Dalam konteks Polres Kendal sebagai organisasi sektor publik, anggota kepolisian yang merasakan motivasi intrinsik yang tinggi, seperti rasa tanggung jawab, makna tugas, dan kebanggaan terhadap profesi, serta didukung oleh iklim organisasi yang kondusif, adil, dan suportif, akan memaknai hubungan pertukaran dengan institusi sebagai hubungan yang bernilai. Persepsi tersebut mendorong munculnya keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tercermin dalam semangat kerja, dedikasi terhadap tugas pelayanan masyarakat, dan keterikatan psikologis pada pekerjaan. Keterlibatan kerja berperan sebagai mekanisme intervening yang memperkuat pengaruh motivasi intrinsik dan iklim organisasi terhadap kinerja anggota Polres Kendal, yang tercermin melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang berlaku. Dengan demikian, *Social Exchange Theory* memberikan landasan teoritis yang relevan dalam menjelaskan hubungan antara motivasi intrinsik, iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja dalam lingkungan kepolisian.

2.2. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing individu (Zaqiyah *et al.*, 2023).

Robbins (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas pada periode tertentu. Menurut Rivai, kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Berdasarkan Robert L. Mathis, John H. Jackson, dan Robbins indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Work Quality*)
Menggambarkan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar mutu yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja (*Work Quantity*)
Mengukur volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
Mengacu pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

4. Kerja Sama Tim (*Teamwork*)
Menunjukkan sejauh mana individu mampu berkolaborasi secara harmonis dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.
5. Kepatuhan Prosedur (*Compliance with Rules*)
Mencerminkan tingkat ketaatan anggota terhadap aturan, prosedur, dan standar operasional (SOP) yang berlaku.

2.3. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan eksternal, melainkan karena pekerjaan tersebut dirasa menyenangkan, menantang, atau bermakna secara pribadi (Affandi & Guspul, 2023).

Menurut Mardianty et al., (2023) Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.

Berikut beberapa indikator yang digunakan di dalam penelitian pada variabel motivasi intrinsik, yaitu :

1. Kepuasan Pribadi (*Personal Satisfaction*)
Kepuasan pribadi mencerminkan perasaan senang dan bangga yang muncul ketika seseorang melaksanakan pekerjaannya. Individu dengan motivasi intrinsik tinggi akan merasa puas bukan semata karena imbalan eksternal, melainkan karena pekerjaan itu sendiri memberi makna dan kebahagiaan.
2. Ketertarikan pada Pekerjaan (*Interest in Work*)
Ketertarikan menunjukkan adanya minat yang kuat terhadap aktivitas kerja yang dilakukan. Seseorang yang memiliki ketertarikan pada pekerjaan cenderung menikmati proses kerja, merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas, dan tidak cepat merasa bosan.
3. Tantangan Kerja (*Challenge in Tasks*)
Tantangan kerja berarti individu melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang menantang kemampuan, keterampilan, atau kreativitasnya. Pekerjaan yang dianggap menantang biasanya menumbuhkan rasa ingin mencoba, meningkatkan fokus, dan memperkuat komitmen dalam penyelesaian tugas.
4. Keinginan Berkembang (*Desire to Grow*)
Keinginan berkembang menggambarkan dorongan internal seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan, menambah pengetahuan, dan memperluas pengalaman. Motivasi intrinsik muncul ketika individu merasa pekerjaannya membuka peluang untuk belajar dan memperbaiki diri.
5. Inisiatif Kerja (*Work Initiative*)
Inisiatif kerja adalah kecenderungan individu untuk bertindak proaktif, mencari cara baru, dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu instruksi. Hal ini merupakan bentuk nyata dari motivasi intrinsik karena menunjukkan bahwa dorongan bekerja datang dari dalam diri.

2.4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah pandangan para anggota maupun pihak yang secara berkesinambungan berinteraksi dengan organisasi mengenai kondisi serta dinamika yang terjadi di lingkungan internal organisasi (Wala et al., 2020). Iklim tersebut berpengaruh

terhadap sikap dan perilaku kerja individu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja anggota dan menentukan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, termasuk nilai, norma, kebijakan, serta praktik manajerial yang berlaku dalam organisasi (Andari, 2021).

Berikut beberapa indikator iklim organisasi:

1. Hubungan Kerja (*Work Relationships*)
Hubungan kerja mencerminkan kualitas interaksi antaranggota organisasi, baik antarindividu maupun antartim. Hubungan yang positif ditandai dengan kerja sama, saling menghargai, serta adanya dukungan sosial dalam menyelesaikan tugas.
2. Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)
Gaya kepemimpinan menggambarkan pola perilaku pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan pengambilan keputusan.
3. Komunikasi Terbuka (*Open Communication*)
Komunikasi terbuka menunjukkan sejauh mana informasi dapat disampaikan dengan jujur, jelas, dan dua arah dalam organisasi.
4. Struktur Organisasi (*Organizational Structure*)
Struktur organisasi berkaitan dengan kejelasan pembagian peran, wewenang, dan tanggung jawab dalam organisasi. Struktur yang jelas akan memudahkan koordinasi, mengurangi konflik peran, serta meningkatkan efisiensi kerja.
5. Lingkungan Kerja Aman (*Safe Work Environment*)
Lingkungan kerja aman mencakup kondisi fisik maupun psikologis tempat kerja. Rasa aman dari ancaman fisik, kecelakaan, maupun tekanan psikologis akan meningkatkan kenyamanan anggota dalam bekerja.

2.5. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan kondisi psikologis positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterserapan dalam pekerjaan (Ropa et al., 2020).

Keterlibatan kerja merupakan wujud komitmen karyawan dalam memberikan peran serta kepedulian terhadap pekerjaannya, baik melalui tenaga fisik, pemikiran, maupun aspek emosional (Andari, 2021). Individu yang terlibat akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting serta memiliki keyakinan tinggi untuk menyelesaikannya dengan baik.

Berikut indikator variabel keterlibatan kerja:

1. Antusiasme Kerja (*Work Enthusiasm*)
Antusiasme mencerminkan semangat dan energi positif yang ditunjukkan seseorang ketika melaksanakan tugas. Individu dengan tingkat keterlibatan tinggi merasa bersemangat setiap kali menghadapi pekerjaan, tidak mudah jenuh, serta memandang tugas sebagai sesuatu yang menyenangkan.
2. Fokus Kerja (*Work Focus*)
Fokus kerja menunjukkan sejauh mana individu mampu memusatkan perhatian pada pekerjaannya tanpa mudah terdistraksi. Keterlibatan kerja yang tinggi ditandai dengan konsentrasi penuh, keterlibatan mental, serta rasa larut (*absorption*) dalam aktivitas kerja.
3. Rasa Memiliki (*Sense of Ownership*)
Rasa memiliki menggambarkan keterikatan emosional individu terhadap pekerjaannya maupun organisasinya.
4. Komitmen Tugas (*Task Commitment*)
Komitmen tugas adalah kesediaan dan tekad untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan meskipun menghadapi hambatan. Individu dengan komitmen

tinggi menunjukkan dedikasi dan konsistensi dalam melaksanakan kewajibannya.

5. Upaya Ekstra (*Extra Effort*)

Upaya ekstra mencerminkan kesediaan individu memberikan kontribusi melebihi tuntutan minimal pekerjaan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (Tahun)	Judul, Penerbit	Jenis Artikel Riset	Hasil
1.	Aldabbas, H., Pinnington, A., Lahrech, A. and Blaique, L. (2023)	<i>“Extrinsic rewards for employee creativity? The role of perceived organisational support, work engagement and intrinsic motivation”</i> , International Journal of Innovation Science (emerald.com)	Analisis kuantitatif	Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa reward ekstrinsik memengaruhi kreativitas karyawan melalui persepsi dukungan organisasi (POS) dan keterlibatan kerja. Selain itu, pengaruh keterlibatan kerja terhadap kreativitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, di mana hubungan tersebut menjadi lebih kuat pada karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi.
2.	Nurjanah, H., Herawati, L.P., Sulistiyowati, L.H. (2024)	<i>“The Influence of Transformational Leadership Intrinsic Motivation and Work Discipline on Employee Performance”</i> , International Journal of Entrepreneurship and Business Development (semantic scholar.org)	Analisis kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi intrinsik turut memengaruhi kinerja karyawan , serta disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Suryana, D. (2023)	<i>“The Effect of Organizational Climate and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance”</i> , Indonesian Journal of Multidisciplinary Science	Analisis kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Setrojoyo, S.M., Rony, Z.T., Sutrisno,	<i>“The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture</i>	Analisis kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengaruh

No.	Penulis (Tahun)	Judul, Penerbit	Jenis Artikel Riset	Hasil
	S. Naim, S. Manap, A., Sakti, B.P. (2023)	<i>on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable</i> International Journal of Professional Business Review		budaya organisasi itu sendiri berpengaruh terhadap komitmen organisasi, begitu pula dengan motivasi diri, budaya perusahaan, dan komitmen organisasi terhadap aktivitas karyawan. Namun, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap ABC.

Sumber: data diolah, 2025

2.7. Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.7.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Motivasi merupakan upaya untuk mengarahkan energi dan potensi karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Motivasi yang diberikan secara tepat dapat mendorong anggota untuk melaksanakan tugas secara optimal. Tingginya motivasi akan menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi juga berfungsi sebagai penggerak keinginan individu untuk bertindak, di mana tindakan tersebut berkaitan erat dengan pencapaian hasil kerja. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peranan penting dalam terciptanya kinerja yang baik. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja anggota, dan kinerja tersebut tidak terlepas dari tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Semakin besar motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan kinerja. Penelitian Lamato & Rahman (2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Widiawaty et al., (2020) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja. Penelitian Suryadi & Efendi (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa motivasi intrinsik anggota kepolisian pada Polres Kendal akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Berdasarkan narasi di atas, hipotesis ketiga yang diujikan yaitu:

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal.

2.7.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Keterlibatan Kerja

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan karena adanya rasa puas, bangga, atau kesenangan pribadi, bukan semata-mata karena imbalan eksternal (Lamato & Rahman, 2022). Anggota dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung menganggap pekerjaannya penting dan bermakna, sehingga lebih terdorong untuk terlibat secara penuh dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota merasa pekerjaannya memberi nilai tambah bagi dirinya. Penelitian oleh Khairi & Rinaldi (2025) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Temuan serupa oleh Khairi & Rinaldi (2025) menunjukkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian lain oleh Muchtadin (2023) menunjukkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap

keterlibatan kerja. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh anggota Polres Kendal, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja mereka dalam pekerjaan. Berdasarkan narasi di atas, hipotesis pertama yang diujikan yaitu:
H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada Polres Kendal.

2.7.3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Iklim organisasi mencerminkan suasana, norma, dan pola interaksi dalam lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja anggota. Hasil penelitian Ratnasari et al., (2020) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Triastuti (2018) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa suasana kerja yang kondusif, didukung dengan perhatian terhadap kesejahteraan, mampu mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Ramadhani & Sari (2023) yang menemukan bahwa secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja bisa saja dipengaruhi oleh faktor lain, seperti karakteristik individu, maupun sistem manajemen yang diterapkan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam menilai keterkaitan iklim organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan narasi di atas, hipotesis keempat yang diujikan yaitu:

H3: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal.

2.7.4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja

Iklim organisasi adalah suasana, persepsi, dan pengalaman bersama yang dirasakan oleh karyawan mengenai lingkungan kerja, termasuk pola komunikasi, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan (Andari, 2021). Iklim organisasi yang kondusif mampu menumbuhkan rasa aman, nyaman, dan dihargai sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Lingkungan kerja yang positif juga menciptakan perasaan memiliki terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja. Penelitian Dwiputri et al., (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Temuan serupa oleh Wardono et al., (2022) bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian lain oleh Tsoni et al., (2025) menyoroti nilai strategis dalam mempromosikan iklim organisasi yang mendukung dan mengintegrasikan intervensi yang dirancang dengan baik, berfokus pada keterlibatan kerja dalam praktik organisasi yang fundamental. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa iklim organisasi yang baik pada Polres Kendal akan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja anggotanya. Berdasarkan narasi di atas, hipotesis kedua yang diujikan yaitu:

H4: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada Polres Kendal.

2.7.5. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya (Andari, 2021). Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, semangat, serta usaha maksimal dalam melaksanakan tugas. Tingginya keterlibatan kerja mendorong anggota untuk lebih fokus dan bertanggung jawab, sehingga kualitas dan produktivitas kerja meningkat. Penelitian oleh Sundari et al., (2023) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan serupa oleh Fahrizal et al., (2020) menunjukkan ada pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Retnosari & Permatasari (2025) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja ($\beta = 0,660$; $p < 0,001$) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Oleh karena itu, keterlibatan kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polres Kendal. Berdasarkan narasi di atas, hipotesis kelima yang diujikan yaitu: H5: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal.

2.7.6. Keterlibatan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk bekerja bukan hanya demi imbalan eksternal, melainkan karena adanya rasa puas dan bangga dalam melaksanakan tugas. Motivasi ini kemudian memicu keterlibatan kerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi dirinya. Dengan keterlibatan kerja yang kuat, dorongan motivasi intrinsik dapat terealisasi dalam bentuk peningkatan kinerja. Keterlibatan kerja berperan sebagai mediator penting antara motivasi intrinsik dan kinerja. Pekerja yang termotivasi secara intrinsik cenderung menunjukkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang lebih tinggi dan dimensi-dimensi inilah yang menerjemahkan dorongan internal menjadi peningkatan kinerja nyata (Hoxha, 2024). Penelitian empiris juga menemukan efek mediasi serupa, misalnya studi yang menunjukkan *employee engagement* memediasi pengaruh faktor-motivasi terhadap *job performance* (Jufrizen, 2023), serta beberapa kajian di konteks organisasi Indonesia yang melaporkan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan keterlibatan kerja yang selanjutnya memperbaiki kinerja (DIJEFA, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berperan sebagai mediator dapat menjembatani pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota Polres Kendal. Berdasarkan narasi di atas, hipotesis keenam yang diujikan yaitu:

H6: Keterlibatan kerja memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal.

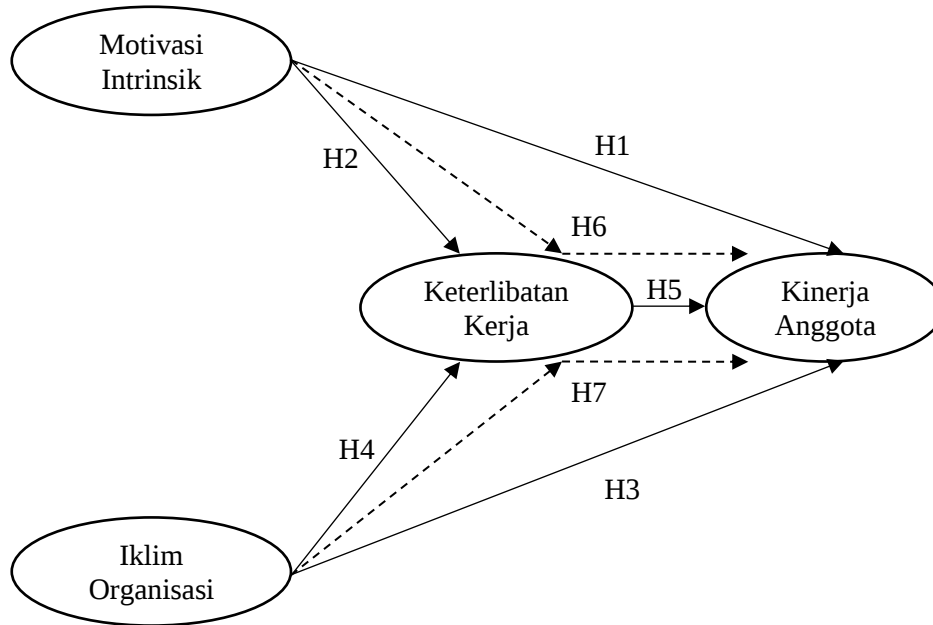
2.7.7. Keterlibatan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Iklim organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, hubungan harmonis antaranggota, serta dukungan dari pimpinan yang membuat karyawan merasa dihargai dan aman. Kondisi ini akan meningkatkan keterlibatan kerja karena anggota merasa nyaman dan memiliki ikatan emosional dengan organisasi. Keterlibatan kerja yang meningkat selanjutnya akan mendorong anggota untuk bekerja lebih optimal, sehingga kinerja juga mengalami peningkatan. Keterlibatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara iklim organisasi dan kinerja, di mana iklim organisasi yang positif mendorong meningkatnya keterlibatan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Sendawula et al., 2018). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *work engagement* secara signifikan memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, seperti yang dibuktikan dalam studi Jufrizen (2023) dan penelitian Pratama & Sutanto (2021) yang menemukan bahwa iklim kerja yang baik meningkatkan keterlibatan, lalu berdampak langsung pada kinerja karyawan. Dengan demikian, keterlibatan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota Polres Kendal. Berdasarkan narasi di atas, hipotesis ketujuh yang diujikan yaitu:

H7: Keterlibatan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal.

2.8. Kerangka Penelitian

Penyusunan kerangka konseptual dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam proses menguraikan pokok permasalahan secara sistematis. Alur pemikiran penelitian ini dapat dijelaskan melalui gambar 1 berikut.



Gambar 1 Kerangka Penelitian
Sumber: data diolah, 2026

Keterangan:

1. Pengaruh langsung: —————>
2. Pengaruh melalui variabel intervening : - - - - ->

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Intrinsik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Anggota dengan Keterlibatan Kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel-variabel penelitian secara objektif melalui penyebaran kuesioner serta dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan kausal antarvariabel. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan sebab-akibat serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kepolisian Resor Kendal (Polres Kendal) yang berlokasi di Kabupaten Kendal, Jawa Tengah. Pemilihan Polres Kendal sebagai *locus* penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa institusi tersebut memiliki struktur organisasi yang jelas, sistem kerja yang terorganisir, serta karakteristik anggota yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu motivasi intrinsik, iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja anggota. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025, dimulai dari tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

3.3. Populasi

Populasi merupakan suatu area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota atau personel yang bekerja di lingkungan Polres Kendal. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 800 anggota yang terdiri dari Anggota staf berjumlah 179 anggota dan Anggota operasional lapangan berjumlah 621 anggota.

3.4. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2021). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*, yaitu *Simple Random Sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi (Sugiyono, 2021).

Dengan populasi yang sangat besar, peneliti memilih untuk mengambil sampel menggunakan rumus *Slovin*. Persamaan *slovin* yang digunakan dalam perhitungan menurut Machali (2021) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e= persentase toleransi kesalahan

Dengan jumlah populasi (N) sebanyak 800 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka ukuran sampel (n) dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{800}{1 + 800 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{800}{1 + 2 \frac{800}{3}}$$

$$n = \frac{800}{3}$$

$$= 266,67 \text{ (dibulatkan menjadi 267 orang)}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 267 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan secara langsung kepada responden. Setiap responden diminta untuk menyampaikan pendapatnya dengan menjawab pernyataan yang telah disusun. Responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai atau mendekati pendapat mereka, sehingga data yang dihasilkan dapat menggambarkan persepsi atau pandangan mereka secara akurat.

Kuesioner yang digunakan dirancang menggunakan skala Likert, yang berfungsi untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang disajikan. Menurut Sugiyono (2021), skala Likert adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel 3 Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data diolah, 2025

3.6. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber terkait dan perlu diproses terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian. Sumber data primer diperoleh dari kuesioner disebarkan kepada responden.

Data sekunder pada penelitian ini mencakup literatur dan informasi pendukung, seperti data yang berasal dari Polres Kendal.

3.7. Variabel Penelitian

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Motivasi Intrinsik	Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja, karena mereka memahami nilai, makna, dan manfaat dari pekerjaan tersebut (Affandi & Guspul, 2023)	1. Kepuasan pribadi – <i>Personal satisfaction</i> 2. Ketertarikan pada pekerjaan – <i>Interest in work</i> 3. Tantangan kerja – <i>Challenge in tasks</i> 4. Keinginan berkembang – <i>Desire to grow</i>

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
2.	Iklim Organisasi	Iklim organisasi adalah suasana kerja yang terbentuk dari persepsi karyawan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja (Andari, 2021)	5. Inisiatif kerja – <i>Work initiative</i> 1. Hubungan kerja – <i>Work relationships</i> 2. Gaya kepemimpinan – <i>Leadership style</i> 3. Komunikasi terbuka – <i>Open communication</i> 4. Struktur organisasi – <i>Organizational structure</i> 5. Lingkungan kerja aman – <i>Safe work environment</i>
3.	Keterlibatan Kerja	Keterlibatan Kerja adalah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang meningkatkan otonomi, sehingga memotivasi, meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kepuasan kerja (Ropa et al., 2020)	1. Antusiasme kerja – <i>Work enthusiasm</i> 2. Fokus kerja – <i>Work focus</i> 3. Rasa memiliki – <i>Sense of ownership</i> 4. Komitmen tugas – <i>Task commitment</i> 5. Upaya ekstra – <i>Extra effort</i>
4.	Kinerja	Kinerja adalah ukuran kemampuan individu atau tim dalam menghasilkan pekerjaan yang produktif, efisien, dan efektif bagi organisasi (Zaqiyah et al., 2023)	1. Kualitas kerja – <i>Work quality</i> 2. Kuantitas kerja – <i>Work quantity</i> 3. Ketepatan waktu – <i>Timeliness</i> 4. Kerja sama tim – <i>Teamwork</i> 5. Kepatuhan prosedur – <i>Compliance with rules</i>

Sumber: data diolah, 2025

3.8. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini, digunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). PLS merupakan pendekatan statistik berbasis model *structural equation modeling* (SEM) yang cocok untuk analisis variabel kompleks dengan data skala kecil maupun besar. Berikut langkah-langkah teknis analisis data dengan PLS:

- 1) Pembuatan Model Penelitian
Pembuatan model penelitian ini terdiri dari model struktural dan model pengukuran. Model struktural (*Inner Model*) menentukan hubungan antara variabel bebas. Model pengukuran (*Outer Model*) menentukan indikator-indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel.
- 2) Pengumpulan dan Pengolahan Data
Data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Setiap item dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert, yang kemudian dikonversi ke dalam format numerik untuk dianalisis.
- 3) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)
 - a) Uji Validitas
 - *Convergent Validity*: Menggunakan nilai *loading factor* > 0,7 untuk setiap indikator.
 - *Discriminant Validity*: Dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5.
 - b) Uji Reliabilitas:

- Reliabilitas indikator diuji dengan *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Composite Reliability* > 0,7.
- 4) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
 - a) Menguji hubungan antarvariabel menggunakan nilai *path coefficient* (koefisien jalur). Nilai ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antarvariabel.
 - b) Menggunakan nilai R^2 (koefisien determinasi) untuk mengevaluasi seberapa besar variabel *eksogenus* menjelaskan variabel *endogenus*.
 - c) Menggunakan Q^2 *predictive relevance* untuk menguji kemampuan prediksi model, dengan nilai > 0 menunjukkan model memiliki prediksi yang baik.
 - 5) Pengujian Hipotesis
 Hipotesis diuji dengan melihat nilai *t-statistic* atau *p-value* dari hubungan antarvariabel. Pengujian dilakukan dengan teknik *bootstrapping* untuk menentukan signifikansi hubungan. Hipotesis dianggap signifikan jika *t-statistic* > 1,96 (pada tingkat signifikansi 5%).
 - 6) Analisis Mediasi (*Variance Accounted For* – VAF)
 Untuk mengukur kekuatan efek mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan pengaruh motivasi intrinsik dan iklim organisasi terhadap kinerja anggota pada Polres Kendal, digunakan pendekatan *Variance Accounted For* – VAF sesuai Hair et al., (2017).
 Langkah-langkah di *SmartPLS*:
 1. Hitung *Indirect Effect*:

$$IE = a \times b \quad (2)$$
 2. Hitung *Total Effect*

$$TE = c' + (a \times b) \quad (3)$$
 3. Hitung VAF (%):

$$VAF = \frac{IE}{TE} \times 100\% \quad (4)$$
- Interpretasi VAF:
- a. $VAF < 20\%$ artinya tidak ada mediasi
 - b. $20\% \leq VAF \leq 80\%$ artinya ada mediasi parsial
 - c. $VAF > 80\%$ artinya ada mediasi penuh