

**HUBUNGAN *SELF-DETERMINATION* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

MUCHAMMAD INGGIT PRAYUGO

NIM: 09410130



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2013

**HUBUNGAN *SELF-DETERMINATION* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malang Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Oleh :

MUCHAMMAD INGGIT PRAYUGO

NIM: 09410130



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2013**

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN *SELF-DETERMINATION* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Muchammad Inggit Prayugo

NIM: 09410130

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

**Dr. Iin Tri Rahayu M. Si. Psi.,
NIP. 19720718 199903 2 001**

Tanggal, 16 September 2013

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. Lutfi Mustofa, M. Ag.,
NIP. 19730710 200003 1 002**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muchammad Inggit Prayugo

NIM : 09410130

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan *Self-Determination* Terhadap Kinerja Karyawan PT.
PLN (Persero) Area Malang

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 16 September 2013

Penyusun,

Muchammad Inggit Prayugo
09410130

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿١٢٦﴾

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain
apa yang telah diusahakannya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan nama Rabb semesta alam

Dengan ini peneliti mempersembahkan karya ini, kepada:

1. Allah SWT sang Maha Segalanya, yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya kepada kita semua supaya kita tetap berada di jalan yang lurus yaitu jalan yang diridhoi olehNYA.
2. Ayah, ibu, dan kakakku yang senantiasa memberikan doa, harapan, dan semangat kepada peneliti. Bentuk nyata atas semua kasih sayang yang benar-benar menjadi pemacu ‘adrenalin’ peneliti untuk memberikan manfaat buat beliau bagaimana supaya bisa menjadi anak yang bisa diandalkan dan bisa bermanfaat bagi semuanya.
3. Dosen pembimbing yang luar biasa menurut penulis dengan kesabaran yang selalu diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan proses skripsi ini dan waktu luang yang telah beliau berikan kepada peneliti untuk sekedar meminta coretan meskipun beliau sendiri sedang menyelesaikan proses S3 di salah satu universitas di Yogyakarta.
4. Para Dosen yang berpartisipasi aktif dalam memberikan kontribusinya kepada peneliti, jika peneliti merasa kesulitan dalam mengerjakan proses skripsi dan saat peneliti ditinggal dosen pembimbing studi di Yogyakarta.
5. Kawan-kawan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) khususnya komisariat Psikologi UIN Malang yang terus menjadikan semangat juang dalam terus membaca, diskusi, dan melakukan aksi/tindakan nyata atas teori-teori. Dikala bosan pun menjadi keluarga kecil ku, bercanda ria, bercurhat cerita tentang kisah-kisah lucu/gokil, menyedihkan, hingga menjengkelkan

sampai bahagia dan duka itu tergabung dalam kata cinta ini pada kalian. Terimakasih juga atas proses yang selama ini sangat bermanfaat bagi peneliti. Sementara di sisi lain, terimakasih banyak buat sahabat/i PMII, immawan/wati IMM, dan akhi wa ukhti KAMMI yang telah memberikan goresan pengetahuan yang mungkin tidak di dapat di bangku perkuliahan.

6. Kawan-kawan Lembaga Psikologi Terapan Mahasiswa Islam (LPTMI) Cabang Malang yang telah memberikan gesekan akademik tentang keilmuan psikologi khususnya.
7. Teman-teman Asisten Laboratorium Psikologi Mbak Anna, Deblong, Nunu, Cahyono (bumil), Denok, Entis, Gentong, Kumal, dan aslab bayangan Irfan yang telah bersedia menjadi saudara dan selalu memberikan semangatnya kepada penulis untuk tetap terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi, dan ilmu-ilmu tentang alat tes psikologi yang pernah dipelajari bersama-sama menjadi sangat bermanfaat buat penulis untuk meningkatkan skill profesional dalam melayani mahasiswa.
8. Sahabati Rachmach Chairani yang senantiasa mau untuk selalu direpotin penulis dalam penyelesaian proses skripsi.
9. Habibana Habib Ahmad Jamal bin Toha Ba'agil serta kawan-kawan crew majelis ta'lim walmaulid Ar-Ridwan yang telah memberikan siraman rohani kepada peneliti sehingga senantiasa selalu bertaqwa kepada Allah SWT.
10. Serta my big family teman-teman Psikologi angkatan 2009. Kalian semua Mantap gan!!!!

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat dan hidayah Allah SWT. yang senantiasa selalu memberikan syafaatnya berupa iman, kesehatan, dan kesempatan sehingga peneliti memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini, bagaimanapun keadaannya. Karena dengan kehendak-Nya manusia diberi eksistensi berupa pikiran untuk mendistribusikan iman, ilmu, dan amalnya.

Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW., para keluarganya, sahabatnya, dan pengikutnya yang setia hingga akhir jaman. Atas perjuangannya, dari jaman jahiliyah sampai sekarang menjadi jaman yang terang benderang mampu membawa islam pada kemenangan. Dengan semangat yang sangat besar tersebut peneliti belajar untuk menjiwai dengan ilmu pengetahuan dengan niatan mendapat rahmat dengan mengharap ridho Allah SWT.

Dalam kesempatan kali ini, tidak lupa peneliti sampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mudjia Rahardjo, M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. In Tri Rahayu, M. Si., Psi., selaku dosen pembimbing peneliti yang selalu memberikan masukan dalam penelitian skripsi.

4. Keluarga besar di Sidoarjo khususnya ayah (Sunarto), ibu (Kuryati), dan kakak (Dicky), yang mencurahkan semua kasih sayang tiada hentinya, serta motivasi yang begitu besar.
5. Seluruh dosen psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, pada khususnya jurusan psikologi yang telah memberikan kesempatannya untuk berbagi ilmu dengan peneliti dan bapak Andik Rony Irawan, M. Si., Psi. yang telah banyak berkontribusi kepada peneliti.
6. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang yang berkenan membantu dan Bu Dodo yang sudah mau menerima peneliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan penelitian.
7. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu dalam membantu penelitian laporan penelitian ini.

Hingga pada akhirnya dengan kemampuan maksimal yang dimiliki peneliti, peneliti berharap laporan ini bermanfaat bagi seluruh umat manusia, keilmuan psikologi, dan khususnya bagi pihak yang membutuhkan. Semoga psikologi kedepan semakin memberikan karya-karya yang semakin berkembang dan nyata dengan teori-teori yang aktual. Amin.

Malang, 16 September 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.1 Pengertian Kinerja	14
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja	17

2.1.4 Penilaian Kinerja	18
2.1.5 Penggunaan Kinerja	20
2.1.6 Kajian Islam tentang Kinerja.....	21
2.2 Determinasi Diri (SDT).....	22
2.2.1 Pengertian Teori Determinasi Diri.....	22
2.2.2 Konsep Teori Determinasi Diri	25
2.2.2.1 Motivasi Ekstrinsik dan Kontinum Otonomi	33
2.2.2.2 Menilai Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik	37
2.2.3 Perkembangan SDT pada Masa Sekarang	44
2.2.4 Determinasi Diri dalam Organisasi	47
2.2.5 Penelitian SDT dalam Organisasi	50
2.3 Hubungan SDT dalam Kinerja	54
2.4 Konsep Penelitian.....	56
2.5 Hipotesis Penelitian.....	57
 BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	58
3.2 Identifikasi Variabel	58
3.3 Definisi Operasional	59
3.3.1 Determinasi Diri	59
3.3.2 Kinerja Karyawan	59
3.4 Populasi.....	59
3.5 Tahapan Pelaksanaan Penelitian	60
3.6 Data	62
3.7 Instrumen Penelitian	63

3.7.1 Skala atau Alat Ukur	66
3.7.2 Validitas Alat Ukur	66
3.7.3 Reliabilitas.....	68
3.8 Analisis Data	69
3.8.1 Uji Normalitas dan Linieritas	69
3.8.1.1 Uji Normalitas	69
3.8.1.2 Uji Linieritas	69
3.8.2 Uji Regresi Linier Sederhana	70
 BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Penelitian	71
4.1.1 Profil Perusahaan	71
4.1.1.1 Sejarah Perkembangan PT. PLN (Persero) Area Malang	71
4.1.1.2 Visi, Misi, Motto dan Nilai-nilai PT. PLN (Persero) Area Malang.....	76
4.1.1.3 Maksud dan Tujuan Utama PT. PLN (Persero) Area Malang.....	77
4.1.1.4 Jenjang Unit Organisasi	78
4.1.1.5 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Malang.....	79
4.1.1.6 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab	80
4.2 Pelaksanaan Penelitian	84
4.3 Deskripsi Data Penelitian	84
4.4 Uji Reliabilitas	85
4.5 Uji Validitas	85
4.6 Analisis Data	87
4.6.1 Uji Normalitas dan Linieritas	87

4.6.1.1 Uji Normalitas	87
4.6.1.2 Uji Linieritas	88
4.6.2 Uji Regresi Linier Sederhana	89
4.7 Pembahasan.....	90
4.7.1 <i>Self Determination</i> di PT. PLN (Persero) Area Malang	90
4.7.2 Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang	92
4.7.3 Hubungan <i>Self Determination</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang.....	94
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue print Self Determination	63
Tabel 2. Blue print Kinerja Karyawan	64
Tabel 3. Sejarah Perkembangan Industri Kelistrikan di Indonesia	71
Tabel 4. Kategorisasi Skor Subyek	84
Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 6. Sebaran aitem skala <i>self determination</i>	85
Tabel 7. Sebaran aitem skala Kinerja Karyawan	86
Tabel 8. Uji Normalitas	87
Tabel 9. Hasil Uji Linieritas	88
Tabel 10. Hasil Uji Regresi	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diagram yang Menunjukkan Hubungan Antara Otonomi, Kompetensi, Keterkaitan, Motivasi Intrinsik Dan <i>Self-</i> <i>Determination</i>	27
Gambar 2. Rangkaian determinasi Diri	39
Gambar 3. Skema Penelitian	56
Gambar 4. Grafik Uji Normalitas dan Linieritas	89

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket Penelitian
- Lampiran 2. Data Kasar dan Data Valid
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
- Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas dan Linieritas
- Lampiran 6. Grafik Uji Linieritas
- Lampiran 7. Surat Jawaban Penelitian Skripsi
- Lampiran 8. Lembar Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Prayugo, Muchammad Inggit. 2013. Hubungan *Self Determination* Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pembimbing : Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si, Psi.,

Kata Kunci : *Self Determination* dan Kinerja Karyawan

Manusia merupakan komponen/mesin yang mendasar bagi sebuah perusahaan/bisnis, disamping teknologi yang semakin canggih dan berkembang, maka diperlukan kinerja yang bagus juga untuk mengelola teknologi-teknologi yang semakin canggih tersebut supaya bisa berjalan lebih maksimal. Bekerja juga tidak semata karena gaji atau uang, melainkan ada yang lebih penting yaitu kinerja karena peningkatan *skill* pribadi.

Kinerja merupakan suatu kesanggupan individu dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi yang diberikan dan dapat dilaksanakan dengan kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Self Determination (SDT) merupakan kemampuan kontrol perilaku yang berasal dari dalam diri individu yang bukan berasal dari luar diri individu dimana keputusan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal dan kecenderungan individu untuk mencari pengetahuan baru tentang diri sendiri yang nantinya akan diterapkan dalam kegiatan yang berhubungan dengan orang lain.

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Malang dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *self determination* terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode angket berupa skala. Skala penelitian terdiri dari dua skala yaitu *self determination* dan kinerja karyawan yang masing-masing terdiri dari 22 dan 18 aitem.

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Malang. Dengan populasi 70 karyawan dan skala yang tersebar hanya 55.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: pada variabel budaya organisasi menghasilkan 6 karyawan (10,9%) memiliki rasa *self determination* yang tinggi, 43 karyawan (78,2%) memiliki *self determination* sedang, dan 6 karyawan (10,9%) memiliki *self determination* rendah. Sedangkan variabel kinerja karyawan menghasilkan 4 karyawan (7,3%) memiliki taraf tinggi, 46 karyawan (83,6%) memiliki taraf sedang, dan 5 karyawan (9,1%) memiliki taraf yang rendah.

Hasil penelitian budaya organisasi dan kinerja menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif (R_{xy} 0.600; dengan sig < 0.05). Artinya, hubungan antara variabel *self determination* dan kinerja karyawan adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0.000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah dibawah atau lebih kecil dari 0.05. Sumbangan efektif atau daya prediksi *self determination* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan koefisien determinan $R^2 = 0.360$ yang berarti bahwa 36% kinerja karyawan ditentukan oleh *self determination* dan 64% dipengaruhi oleh faktor lain.

ABSTRACT

Prayugo, Muchammad Inggit. 2013. The Relationship of Self Determination toward Employee Performance PT. PLN (Persero) Malang Area. Thesis., Faculty of Psychology, The State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang

Supervisor : Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si, Psi.,

Keywords : Self Determination and Employee Performance

Human are the components / machinery that is fundamental to a company / business, as well as increasingly sophisticated technology and thrive, it needs a good performance as well as to manage the technologies that are increasingly sophisticated in order to run more optimally. Works well not only because of the salary or money, but there are more important that the performance due to an increase in personal skills.

Performance is an individual readiness in executing organizational duties which given and can be implemented with a natural ability or capacity gained from the process of learning and also desire for have achievement.

Self Determination (SDT) is the ability to control the behavior that comes from within the individual that does not come from outside the individual where decisions are not influenced by external factors and the tendency of individuals to seek new knowledge about yourself which will be applied in the activities relating to others.

The study was conducted at PT. PLN (Persero) Malang area in order to determine the relationship of self-determination on employee performance. Methods used in data collection methods in the form of scale questionnaire. Scale study consisted of two scales, namely self-determination and performance of employees, each consisting of 22 and 18 aitem.

The purpose of the study is to examine the relationship between organizational culture with employee performance. This research is quantitative research. The research was conducted at PT. PLN (Persero) Malang Area. With a population of 70 employees and a widespread scale only 55.

Based on the analysis of the study found the following results: the organizational cultural variables produce 6 employees (10.9%) had a high sense of self-determination, 43 employees (78.2%) had moderate self-determination, and 6 employees (10.9%) have low self determination. While employee performance variables produce 4 employees (7.3%) had a high level, 46 employees (83.6%) had a moderate level, and 5 employees (9.1%) had a low level.

The results of organizational culture and performance yield that there is a positive correlation ($R_{xy} 0600$; with sig $<0:05$). That is, the relationship between the variables self-determination and positive employee performance is significant to get the value of 0.000 and significance value Sig. (2-tailed) is below or less than 0.05. Effective contribution or predictive power of self-determination to the employee performance shown by the determinant coefficient $R^2 = 0.360$, which means that 36% of the employee's performance is determined by self-determination and 64% influenced by other factors.