

## 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.