

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DETERMINASI DIRI PADA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA TIMUR

Nisrina Kartika Putri

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, email: nisrinaputri@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Partisipan penelitian ini berjumlah 115 yang berasal dari setiap bidang di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur dengan *try out* berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri. Taraf signifikansi yang digunakan 5% dan memperoleh nilai *r* sebesar 0.720 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula determinasi diri.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Determinasi Diri

Abstract

This research aims to know the relationship between the transformational leadership with self-determination on employees in PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. This research uses a quantitative approach. The participants of this study amounted to 115 from each division in PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur with try out amounted 30 participants. The method of collecting data in this study used a correlation analysis technique of Pearson product moment. Data analysis results indicate a significant relationship between transformational leadership and self-determination. The significance is used 5% and obtained an R value of 0,720 with significance value of 0.000 ($P < 0.05$). The results of the study showed that there is a positive relationship means the higher the level of transformational leadership then the higher of self-determination

Keywords: Transformational Leadership, Self-Determination

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia kerja saat ini semakin ketat. Persaingan dalam dunia kerja saat ini semakin ketat sehingga, perusahaan harus menyeimbangkannya dengan sebuah sistem manajemen yang baik agar perusahaan tersebut tidak tertinggal dari perusahaan yang lain. Pengaturan sistem manajemen itu sendiri dapat dimulai dari, sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang selanjutnya akan disebut dengan pegawai, memiliki peran serta menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan. Pegawai sendiri dapat menjadi penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan (Ramdhani & Sawitri, 2017). Jika pegawai yang ada tidak dikelola dengan baik dan maksimal maka, perusahaan tersebut akan mengalami kegagalan. Sebaliknya, pengelolaan pegawai yang baik dapat memberikan keberhasilan bagi perusahaan tersebut.

Keberhasilan yang ditunjukkan tidak lepas dari kontribusi yang diberikan oleh pegawai pada perusahaan.

Kontribusi tersebut dapat berupa kemampuan yang dimiliki serta ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain kemampuan yang dimiliki pegawai, lokasi atau lingkungan tempat pegawai tersebut bekerja dapat menjadi sumber utama kebutuhan kepuasan saat bekerja. Hal tersebut penting dilakukan karena membantu seseorang untuk tumbuh dan berkembang (Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, & Dick, 2012). Kebutuhan pegawai sendiri berbeda dan berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan yang dapat memudahkan atau menghambat pertumbuhan para pegawainya (Ryan & Deci, 2017).

Kebutuhan dasar yang dimiliki pegawai saat sedang bekerja dapat dilihat dari determinasi diri yang dimilikinya. Kebutuhan dasar tersebut terbagi menjadi tiga macam, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Jika kebutuhan dasar yang dimiliki pegawai tersebut terpenuhi maka, pegawai tersebut dapat tumbuh

dan memberikan hasil yang optimal saat sedang bekerja (Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, & Dick, 2012).

Determinasi diri dapat diartikan sebagai, perilaku manusia dan perkembangan kepribadian dapat terpenuhi dengan kebutuhan dasar psikologis, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Ryan & Deci, 2017). Perilaku tersebut dapat berupa kebutuhan pegawai dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya saat sedang bekerja. Jika pegawai mengalami permasalahan dalam mengembangkan diri maka, perusahaan juga tidak dapat berkembang dan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan determinasi diri yang dimiliki oleh pegawai. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tuntutan yang ada, serta meningkatkan produktivitas yang dimiliki pegawai saat sedang bekerja.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur memiliki enam divisi atau bidang yaitu bidang distribusi, bidang niaga, bidang keuangan, bidang *general affairs*, bidang perencanaan, dan bidang Sumber Daya Manusia atau SDM. Jumlah pegawai yang dimiliki keenam bidang tersebut adalah 156 pegawai. Fenomena determinasi diri pada aspek *autonomy* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur berdasarkan hasil wawancara terdapat empat dari lima pegawai memiliki pendapat bahwa, pegawai tidak memiliki wewenang dalam memutuskan program pembelajaran yang diikuti karena program tersebut telah menjadi kebijakan perusahaan. Program pembelajaran tersebut bersifat wajib bagi setiap pegawai. Jika tidak mengikuti program pembelajaran tersebut, pegawai akan menerima pesan yang berisikan tidak hadirnya atau tidak ikut sertanya pegawai dalam program tersebut. Setelah mendapatkan pesan tersebut maka, pegawai akan langsung terdaftar dalam program pembelajaran secara otomatis dalam sistem dan terkadang program tersebut tidak sesuai dengan keinginan pegawai.

Aspek *competence*, pegawai juga memberikan pendapat bahwa *hard skill* yang dimiliki tidak mengalami perubahan yang signifikan. Kemampuan yang dimiliki pegawai pada saat awal masuk bekerja hingga menjadi pegawai tetap tidak mengalami perubahan. Oleh karena itu, pegawai merasa program pembelajaran tersebut tidak memberikan perubahan pada *hard skill* yang mereka miliki. Sedangkan untuk *soft skill* sendiri mengalami perubahan seperti manajemen waktu dan cara berkomunikasi pada dengan rekan kerja, pimpinan, serta pelanggan. Sebaliknya pada aspek *relatedness*, tidak ada permasalahan yang terjadi antara pegawai dengan rekan kerja pada perusahaan. Perilaku tersebut ditunjukkan dari tidak adanya konflik yang terjadi antara pegawai dalam perusahaan. Salah satu penyebab tidak adanya konflik antar pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur sendiri karena, pegawai memahami *job description* yang diberikan. Hal tersebut memberikan kejelasan bagi pegawai mengenai tugas yang diberikan kepadanya. Tidak ada perasaan iri kepada sesama rekan kerja karena pegawai mengetahui tanggung jawab yang mereka miliki dalam pekerjaan tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut maka, perlu dilakukan penelitian mengenai determinasi diri pada pegawai.

Menurut Ryan dan Deci (2017), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi determinasi diri adalah internalisasi. Proses pengambilan nilai, kepercayaan, dan regulasi perilaku yang berasal dari luar kemudian di transformasikan pada diri sendiri merupakan bentuk dari internalisasi. Dalam proses ini, nilai-nilai yang diambil harus memberikan manfaat bagi individu tersebut dan orang-orang yang ada disekitarnya. Internalisasi sendiri dapat ditemui pada masa hidup suatu individu mulai dari masa anak-anak hingga masa dewasa. Skala yang dihadapi juga mengalami perubahan dari keluarga sampai perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Dalam perusahaan yang mengambil peran untuk memberikan internalisasi pada pegawai adalah pemimpin perusahaan tersebut. Hal tersebut juga didukung dari pernyataan Ryan dan Deci (2017) bahwa, perubahan determinasi diri seorang pegawai di ruang lingkup kerjanya dapat disebabkan oleh lingkungan dan kepemimpinan perusahaan tersebut.

Bentuk kepemimpinan sendiri terbagi menjadi enam macam jenis, yaitu kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan autentik, kepemimpinan sosialisasi kharismatik, dan kepemimpinan publik (Yukl, 2013). Bentuk kepemimpinan tersebut memiliki perbedaan dan ciri khas tersendiri disetiap bentuknya. Salah satu bentuk kepemimpinan yang sesuai adalah bentuk kepemimpinan transformasional. Pemilihan bentuk kepemimpinan tersebut juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pihak SDM bahwa, para pegawai yang saat ini berada di perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang transformasional. Dalam hal ini, pemimpin dapat menunjukkan sikap ideal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sikap tersebut dapat ditunjukkan dengan *value-laden* yang diterima oleh seorang pegawai saat sedang mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan transformasional sendiri merupakan salah satu bentuk yang memiliki hubungan dengan determinasi diri. Kebutuhan dasar psikologis yang dimiliki pegawai saat sedang bekerja dapat terpenuhi dengan bentuk kepemimpinan transformasional (Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, & Dick, 2012).

Menurut Munandar (2001), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kepemimpinan yang memiliki upaya untuk merubah perilaku pegawai, agar memiliki kemampuan serta motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan dimana seorang individu menjadi pelaksana dalam mempromosikan serta memberikan motivasi pada bawahannya, dengan memberikan beberapa gambaran serta komunikasi mengenai visi yang menarik, tujuan, nilai-nilai, serta contoh perilaku yang harus dilakukan (Bass & Riggio, 2006). Jika pegawai sudah memiliki sikap positif dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya namun, pemimpin tidak memberikan motivasi pada pegawai tersebut maka determinasi diri yang dimiliki pegawai akan menurun. Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk

mempengaruhi pegawainya, yaitu: pegawai didorong untuk memilih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu; pegawai didorong akan pentingnya kesadaran mengenai hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan; kebutuhan pegawai harus diaktifkan ke tingkatan yang lebih tinggi (Bass, dalam Purwanto & Adisubroto, 2001).

Fenomena kepemimpinan transformasional pada perusahaan berdasarkan hasil wawancara dengan empat dari lima pegawai menyatakan bahwa, dalam mengerjakan tugas yang diberikan pegawai juga membutuhkan dukungan pemimpinnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dukungan tersebut dapat berupa dorongan atau motivasi yang diberikan pemimpin ketika pegawai tersebut memiliki suatu permasalahan yang sedang dikerjakannya. Permasalahan yang terjadi saat ini adalah pemimpin yang ada saat ini kurang menunjukkan hal tersebut pada para pegawainya. Pegawai merasa jenuh dan kurang termotivasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya karena pemimpin saat ini kurang memberikan *sharing* dan dorongan kepada para pegawainya saat sedang bekerja. Selanjutnya, dalam menyelesaikan masalah pemimpin cenderung menggunakan cara dan metode yang sama dengan pemimpin terdahulu atau tidak ada metode pembaharuan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Berdasarkan fenomena tersebut maka, perlu dilakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional yang ada dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan bidang sumber daya manusia atau SDM yang ada pada perusahaan bahwa pegawai saat ini membutuhkan bentuk kepemimpinan tersebut dalam perusahaan.

Perusahaan listrik negara atau yang lebih dikenal dengan nama PT PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara atau badan usaha milik negara (BUMN) yang berpusat di Jakarta. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa dan pelayanan ketenagalistrikan. Salah satu unit pelaksana induk perusahaan ini berlokasi di Surabaya, yaitu PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Unit induk ini memiliki tugas utama dalam mengelola pendistribusian listrik yang berada di Jawa Timur. Berdasarkan latar belakang atau uraian permasalahan yang telah dituliskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengetahui bagaimana “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Determinasi Diri Pada Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur”.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini memiliki banyak tuntutan dalam menggunakan angka. Penggunaan angka sendiri dimulai dari pengumpulan data tersebut, penafsiran data tersebut, dan memunculkan hasil dari data tersebut (Arikunto, 2013). Menurut Azwar (2015), data yang diperoleh dari penelitian ini akan diolah menggunakan metode

statistika, karena penelitian ini memberikan penekanan pada angka.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi. Teknik korelasi merupakan teknik yang digunakan dalam menentukan korelasi atau hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih (Winarsunu, 2012).

Berdasarkan jenis penelitian tersebut maka penelitian ini akan dilaksanakan dengan mengambil data melalui instrumen psikologi yang kemudian hasilnya akan diuji dengan menggunakan uji statistik, dan dianalisis untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau hubungan kepemimpinan transformasional dan determinasi diri.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 dengan karakteristik sebagai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Pemilihan jumlah sampel sendiri ditentukan dengan pengambilan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Teknik dan metode ini memberikan peluang yang samamengambil beberapa sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Sampel penelitian ini telah ditetapkan berjumlah 115 orang dan subjek try out 30 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan skala psikologi, teknik analisis data menggunakan uji korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 115 orang pegawai, memperoleh hasil analisis data dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for windows. Hasil nilai signifikasi korelasi pada variabel kepemimpinan transformasional dan variabel determinasi diri sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi atau hubungan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis penelitian ini berbunyi, “terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur”

Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,720. Hal tersebut diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri. Hubungan kedua variabel tersebut bersifat positif, yang memiliki makna bahwa hubungan dalam penelitian ini berjalan searah. Sifat positif tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu aspek *inspirational motivation* pada variabel kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan aspek *inspirational motivation* memiliki hubungan dengan ketiga aspek yang ada pada variabel determinasi diri, yaitu aspek *autonomy*, aspek *competence*, dan aspek *relatedness*. Pemimpin dalam

menyusun suatu visi dan misi merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan nilai universal serta memberikan pandangan mengenai tujuan yang ingin dicapai, dengan mengkomunikasikan secara menarik pada pegawainya. Hal tersebut para pegawai menganggap bahwa tujuan yang dimiliki sejalan dengan prinsip yang mereka miliki dan menganggapnya sebagai tujuan mereka sendiri. Dalam hal ini menunjukkan bahwa, pandangan yang dimiliki pemimpin (*inspirational motivation*) dapat memberikan dampak bagi para pegawainya (*autonomy*).

Pemimpin juga dapat meningkatkan perasaan *competence* pada pegawainya. Hal tersebut dilakukan dengan cara menyuarkan keyakinan yang mereka bahwa, tujuan yang mereka tetapkan dapat terpenuhi karena pemimpin juga bertindak sebagai *role model* bagi para pegawainya. Pemimpin memberikan referensi atau poin penting mengenai pembelajaran sosial bagi para pegawainya. Pembelajaran tersebut dapat dilakukan dengan cara menunjukkan sikap optimis terhadap masalah yang akan dihadapi dan percaya pada kemampuan yang dimiliki. Pegawai dapat mengejar target yang diharapkan dengan inspirasi serta motivasi yang diberikan oleh pemimpin mereka. Pemimpin memiliki menganggap bahwa percaya pada kemampuan yang dimiliki dapat memberikan kesuksesan serta *role model* (*inspirational motivation*) bagi para pegawai yang ingin meningkatkan perasaan kompetensinya (*competence*).

Pemimpin dapat memberikan pengaruh pada proses terbentuknya identitas sosial pegawai saat sedang bekerja. Pemimpin mengajak para pegawai untuk mengaplikasikan visi dan misi yang mereka miliki dalam meningkatkan kinerja perusahaan, serta menekankan pentingnya keterikatan yang harus dimiliki antar pegawai. Bentuk penghargaan yang diberikan pemimpin pada masa lalu dapat menjadi hal positif dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki. Penghargaan tersebut dinilai pegawai sebagai bentuk apresiasi yang diberikan pemimpin atas kinerja yang mereka tunjukkan dan dapat memberikan pengaruh saat sedang bekerja. Pengaruh tersebut berupa identitas atau keberadaan mereka dalam perusahaan tersebut diakui. Pengakuan yang diberikan pemimpin dapat menjadi motivasi bagi pegawai (*inspirational motivation*) dalam membina hubungan dengan rekan kerja yang berada dalam perusahaan (*relatedness*). Hal ini menunjukkan bahwa determinasi diri pegawai dapat mengalami perubahan dengan pemberian dukungan, motivasi, serta inspirasi dari seorang pemimpin. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka, semakin tinggi determinasi diri. Sebaliknya jika kepemimpinan transformasional semakin rendah maka, determinasi diri juga semakin rendah.

Berdasarkan hubungan positif antara kedua variabel dalam penelitian ini maka, kepemimpinan transformasional dalam perusahaan memiliki hubungan

dengan determinasi diri yang dimiliki pegawai. Determinasi diri dapat diartikan sebagai, perilaku manusia dan perkembangan kepribadian dapat terpenuhi dengan kebutuhan dasar psikologis. *Autonomy*, *competence*, dan *relatedness* merupakan kebutuhan dasar psikologis yang harus terpenuhi sehingga kepribadian serta perilaku individu dapat berkembang (Ryan & Deci, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur memiliki tingkat determinasi diri yang rendah. Hal tersebut sejalan dengan studi pendahuluan tentang fenomena yang dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan latar belakang yang disampaikan peneliti mengenai pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur yang memiliki determinasi diri rendah salah satunya karena program pembelajaran yang mereka ambil atau pilih tidak memberikan perubahan pada *hard skill* yang mereka miliki.

Autonomy merupakan suatu kebutuhan yang dimiliki individu dalam mengatur tindakan atau perilaku yang akan dilakukan (Ryan & Deci, 2017). Dalam hal ini, perilaku yang ditunjukkan individu dilakukan dengan sepenuh hati. Tindakan atau perilaku tersebut dapat pengambilan keputusan yang dilakukan individu tersebut, mengontrol perilaku serta tindakan yang akan dilakukannya, serta mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. *Competence* sendiri mengacu pada interaksi yang ditunjukkan individu dapat memberikan dampak bagi lingkungan sekitarnya (Ryan & Deci, 2017). Kegiatan yang dilakukan tidak hanya secara fungsional, tetapi juga penting secara eksperimental bagi individu yang bersangkutan. Dalam hal ini, individu tersebut dapat dengan menerima tantangan dan memahami tugas yang diberikan saat sedang bekerja, serta dapat meningkatkan *skill* yang dimilikinya.

Relatedness merupakan hubungan atau interaksi yang ditunjukkan individu dengan lingkungan sekitarnya (Ryan & Deci, 2017). Interaksi yang ditunjukkan tersebut dapat ditentukan oleh konteks sosial. Bentuk ini dapat ditunjukkan dengan cara individu berkomunikasi dan memberikan *feedback* pada orang lain, serta kehadirannya juga dinanti oleh lingkungan sekitarnya. Berdasarkan hal tersebut, interaksi yang ditunjukkan individu dengan lingkungan sosialnya dapat menunjukkan determinasi diri yang dimilikinya (Legault, 2017).

Autonomy, *competence*, dan *relatedness* merupakan aspek dari determinasi diri. *Autonomy* yang ditunjukkan pegawai dalam penelitian ini memiliki tingkatan yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari aktivitas pegawai saat sedang bekerja. Pegawai menganggap bahwa pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya hanya untuk mencapai tujuan perusahaan saja. Mereka cenderung kurang memiliki inisiatif terhadap pekerjaan

yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berbanding terbalik dengan aspek *autonomy*. Dalam aspek *autonomy*, seseorang bertindak atas dasar kemauan diri sendiri tanpa ada paksaan dari luar. Perilaku yang mereka tunjukkan saat sedang bekerja berasal dari inisiatif mereka sendiri.

Competence yang dimiliki pegawai dalam penelitian ini juga menunjukkan tingkat yang rendah. Pegawai kurang mendapatkan penghargaan dari perusahaan saat sedang melaksanakan tugas yang diberikan. Hal tersebut yang membuat pegawai merasa tidak dihargai dengan pencapaian yang mereka tunjukkan untuk perusahaan. Oleh karena itu, saat sedang bekerja pegawai tidak merasa tertantang. Permasalahan tersebut berbanding terbalik dengan aspek *competence*. Dalam aspek *competence*, seseorang harus memberikan dampak bagi lingkungan sekitar agar dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya, aspek *relatedness* dalam penelitian ini menunjukkan tingkatan yang tinggi. ketika terjadi perbedaan pendapat antar pegawai, mereka mencari solusi mengenai permasalahan tersebut. Salah satu hal yang dapat menjadi pencarian solusi tersebut adalah memberikan alasan atau pendapat yang konstruktif mengenai masalah yang sedang terjadi. Hal tersebut sejalan dengan aspek *relatedness*, dimana seseorang dapat berinteraksi atau berhubungan baik dengan lingkungannya.

Determinasi diri yang dimiliki individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah internalisasi. Internalisasi merupakan sebuah proses dimana seseorang mentransmisikan nilai-nilai yang diterima, kemudian nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengelola perilaku atau tindakan yang akan dilakukan (Ryan & Deci, 2017). Pengambilan nilai yang dilakukan individu tersebut juga dapat memberikan manfaat berupa pengalaman dan pembelajaran tentang kehidupan. Proses ini juga dapat menunjukkan bagaimana sikap ideal yang harus dimiliki seseorang. Dalam perusahaan, sikap ideal sendiri dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan. Peran pemimpin sendiri memiliki kendali penuh dalam menjalankan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Pemimpin sendiri memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh pada individu maupun kelompok agar mencapai visi dan tujuan yang diharapkan (Yukl, 2013). Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu sumber daya yang dapat membantu jalannya perusahaan.

Menurut Yukl (2013), bentuk kepemimpinan sendiri terbagi menjadi enam bentuk, yaitu kepemimpinan publik, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan autentik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan sosialisasi kharismatik, dan kepemimpinan transformasional. Bentuk kepemimpinan yang dapat menunjukkan sikap ideal pada pegawainya adalah bentuk kepemimpinan transformasional. Sikap ideal tersebut dapat ditunjukkan dari bagaimana pemimpin tersebut

memberikan dukungan dan dorongan pada pegawainya. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bentuk kepemimpinan dimana seseorang memberikan inspirasi, pembinaan, serta pendampingan pada pegawainya agar dapat berinovasi dengan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, dan Dick pada tahun 2012 dengan judul “*How Do Transformational Leaders Foster Positive Outcomes? A Self-Determination-Based Analysis of Employees’ Needs as Mediating Links*”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa, tingginya bentuk kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan determinasi diri yang dimiliki individu tersebut juga tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat pemahaman yang baru mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri. Perusahaan yang menerapkan bentuk kepemimpinan transformasional dapat memenuhi kebutuhan dasar pegawainya. Jika kebutuhan dasar yang dimiliki pegawai terpenuhi maka, pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara optimal.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel kepemimpinan transformasional dan variabel determinasi diri. Berdasarkan hasil pengujian diatas menyatakan bahwa, nilai signifikansi kedua variabel sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri. Selain itu, kedua variabel memiliki hubungan positif yang dapat diketahui dari semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang ada di perusahaan maka, semakin tinggi pula determinasi diri yang ada di perusahaan tersebut. Sedangkan untuk nilai 0,280 yang lain, berasal dari faktor motivasi intrinsik yang dimiliki individu tersebut. Faktor tersebut memiliki peran dalam membantu individu berkembang dan tumbuh.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan determinasi diri pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Hasil tersebut ditunjukkan dari hasil uji korelasi sebesar 0,720 ($r = 0,720$) yang memiliki makna bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan variabel determinasi diri memiliki korelasi yang kuat. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut menunjukkan tanda positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka, semakin tinggi pula determinasi diri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan peneliti antara lain :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan determinasi diri yang ada pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan arahan mengenai program pembelajaran yang dimiliki pegawai. Pemberian arahan tersebut berupa dorongan atau motivasi agar dapat membangun antusiasme pegawai dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Bentuk kepemimpinan transformasional sendiri memiliki peran dalam memberikan dorongan serta motivasi pada para pegawai di perusahaan. Selain itu, pemimpin juga dapat memberikan bimbingan pada pegawai untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitas yang dimiliki pegawai

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel yang berkaitan dengan determinasi diri dapat mengembangkan informasi yang diterima dengan menggunakan metode, subjek, serta variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. London: Lawrence Erlbaum Associates
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: Universitas Indonesia
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., Jonas, K., Quaquebeke, N. V., & Dick, R. V. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1031-1052. doi:10.1002/job
- Legault, L. (2013). Self-determination theory. In V. Zeigler-Hill, & T. Shackelford, *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 1-9). Rochester: Springer International Publishing.
- Purwanto, B., & Adisubroto, D. (2001). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan

transaksional dengan komitmen terhadap organisasi. *Sosiohumanika*, 14(1), 245-263.

- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199-2015.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: The Guilford Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta
- Winarsunu, T. (2012). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan (Revisi ed.)*. Malang: UMM
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8 ed.)*. New Jersey: Pearson