

**HUBUNGAN ANTARA DETERMINASI DIRI DENGAN KETERIKATAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT PELINDO III (PERSERO) CABANG  
BANJARMASIN**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF DETERMINATION TOWARD THE WORK  
ENGAGEMENT ON EMPLOYEES OF PT PELINDO III (PERSERO) BANJARMASIN BRANCH*

***Elisa Dwi Utami<sup>1</sup>, Ermina Istiqomah<sup>2</sup>, dan M. Syarif Hidayatullah<sup>3</sup>***

*Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jalan Jendral A.Yani  
Km. 36.00, Banjarbaru, 70714, Indonesia*

*\*Email: elisadwiutaminew@gmail.com*

*No. Handphone: 082153227337*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan simple random sampling, yaitu subjek merupakan karyawan yang berjumlah 129 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi product moment dari Karl Pearson dan metode pengumpulan data menggunakan skala determinasi diri dengan keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin dengan korelasi 0,320 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel, artinya semakin semakin tinggi determinasi diri maka semakin tinggi keterikatan kerja dan sebaliknya ketika determinasi diri rendah maka keterikatan kerja rendah.*

*Kata kunci : Determinasi diri, keterikatan kerja, karyawan*

**ABSTRACT**

*This research aims to know the relationship between self determination with the work engagement on employees of PT Pelindo III (Persero) Banjarmasin Branch. Research on sampling techniques using simple random sampling, with the subject is the employees numbered 129 people. A method of data analysis and method of data collection used in this study are product moment correlation test of Karl Pearson and scale of determination themselves with work engagement. Research results showed the existence of a relationship between self determination with the work engagement on employees of PT Pelindo III Banjarmasin Branchn (Persero) with correlation value 0.320 and significance value 0.000. This value indicates that the existence of a significant positive relationship between the two variables, meaning that the higher self determination then the higher the work engagement and vice versa when low self determination then work engagement is low.*

*Keywords: Self determination, work engagement, employees*

Pada era globalisasi saat ini, terjadinya persaingan yang sangat ketat antar perusahaan. Perusahaan dituntut harus kreatif dan lebih berinovasi agar mampu menghadapi persaingan yang ada. Salah satu pendukung utama untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang diperlukan dalam perusahaan ternyata tidak hanya berkualitas dan kompetitif saja. Iswanto dan Agustina (2016) menyatakan bahwa organisasi juga harus membutuhkan anggota yang berenergi, berdedikasi, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan mereka, yaitu anggota yang memiliki keterikatan dalam menjalankan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan memandang pekerjaan sebagai suatu tantangan yang membuat karyawan antusias dengan pekerjaan mereka, sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik (Bakker dkk, 2008). Sedangkan karyawan dengan keterikatan kerja yang kurang baik akan menjadikan karyawan malas dan tidak sepenuh hati bekerja, sehingga pekerjaan diselesaikan dengan asal-asalan yang berlandaskan asal cepat selesai (Iswanto & Agustina, 2016).

Keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya ternyata dapat ditentukan oleh determinasi dalam diri karyawan. Rejito dan Sondari (2016) menemukan bahwa determinasi diri memberikan kontribusi terhadap keterikatan yang tinggi pada karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Deci, Olafsen, dan Ryan (2017) bahwa determinasi diri memungkinkan karyawan untuk lebih dapat terikat. Deci dan Ryan (2000) menyatakan bahwa determinasi diri merupakan salah satu teori motivasi yaitu determinasi diri berfokus pada motivasi intrinsik atau motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik maka seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu karena memiliki keinginan internal untuk memenuhi kebutuhan dan suka melakukan tindakan karena menikmati aktivitas atau karena memiliki gaya hidup tertentu yang ingin dicapai (Rejito & Sondari, 2016).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan wawancara dengan *General Manager* dan *Assisten Manager* pada tanggal 8 November 2017, dinyatakan bahwa di dalam perusahaan pada beberapa bulan terakhir ada karyawan yang mengundurkan diri karena berbagai alasan, salah satunya disebabkan oleh masalah pribadi yang bertentangan dengan perusahaan dan memilih perusahaan lain yang lebih menarik. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan karyawan memiliki determinasi diri yang kurang baik, dapat dilihat dari kurangnya motivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan di dalam perusahaan yang sedang mereka jalani dan kurangnya kemampuan untuk mengontrol diri dalam mengatasi masalah, sehingga membuat karyawan menjadi kurang terikat dengan pekerjaannya. Perusahaan dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut kemudian melaksanakan program *Coaching*,

*Mentoring* dan *Counseling* (CMC) yang akan diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja yang kurang baik. Selain itu, dalam seminggu atasan dan para anggotanya beberapa kali melaksanakan *briefing* pagi untuk membicarakan terkait kemajuan pekerjaan yang sedang dijalani maupun mencari jalan keluar hambatan yang dijalani dalam bekerja agar karyawan dapat selalu bekerja dengan efektif.

Berdasarkan uraian diatas, diketahui betapa pentingnya keterikatan kerja karyawan bagi produktivitas organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin.

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis yaitu korelasi. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 194 karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin yaitu dengan jumlah sampel 129 karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala yang meliputi determinasi diri dan keterikatan kerja dengan menggunakan skala Likert. Skala determinasi diri yang dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Decy dan Ryan (2000) terdiri dari *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Skala keterikatan kerja dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Scahufeli dkk (2002) yang meliputi *vigour*, *dedication*, *absorption*. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat determinasi diri dengan keterikatan kerja pada penelitian ini menggunakan *product moment correlation* dari Karl Pearson.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 26-28 September 2018. Pada saat melaksanakan kegiatan turun lapangan, penyebaran angket penelitian dibantu oleh salah satu karyawan HRD untuk membimbing peneliti mendatangi karyawan (subjek) di ruangan divisinya masing-masing. Setelah peneliti bertemu dengan karyawan, kemudiann peneliti memberikan konsumsi dan lembar angket determinasi diri dan keterikatan kerja sebanyak 129 eksemplar yang telah di uji cobakan sebelumnya pada tanggal 27-30 Agustus 2018. Sebelum mengisi lembar angket peneliti akan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang tata cara pengisian angket, kemudian peneliti mempersilahkan karyawan untuk mengisi angket tersebut selama dua hari dan pada hari ketiga peneliti kembali lagi ke perusahaan untuk mengambil angket yang telah terisi semua. Setelah semua angket telah terisi dan terkumpul, maka kemudian peneliti memberikan *souvenir* berupa mug kepada subjek (karyawan) sebagai ucapan terimakasih telah berpartisipasi dalam penelitian. Pada saat skoring penelitian ditentukan dengan cara menentukan nilai tertinggi pada masing-masing pernyataan *favorable* (sangat setuju) dan nilai 4 pada pernyataan *unfavorable* (sangat tidak setuju)

Berikut ini kategorisasi data penelitian variabel determinasi diri:

**Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Determinasi Diri**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Determinasi Diri	$X < 104$	Rendah	0	0%
	$104 \leq X < 156$	Sedang	35	27%
	$156 \leq X$	Tinggi	94	73%

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 1 tersebut, dapat diketahui tidak terdapat karyawan (0%) memiliki determinasi diri rendah, 35 karyawan (27%) memiliki determinasi diri yang sedang dan 94 karyawan (73%) memiliki tingkat determinasi yang tinggi.

**Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Keterikatan Kerja**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Keterikatan Kerja	$X < 100$	Rendah	0	0%
	$100 \leq X < 150$	Sedang	40	31 %
	$150 \leq X$	Tinggi	89	69 %

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 2 tersebut, dapat diketahui tidak terdapat karyawan (0%) memiliki tingkat keterikatan kerja rendah, 40 karyawan (31%) memiliki tingkat keterikatan kerja sedang dan terdapat 89 karyawan (69%) memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Uji Linieritas Variabel Determinasi Diri Dan Keterikatan Kerja**

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Determinasi Diri	Normal ( $p = 0,756$ )	Linear
Keterikatan Kerja	Normal ( $p = 0,570$ )	( $p = 0,000$ )

Berdasarkan uji normalitas, dapat dilihat nilai signifikansi untuk skor determinasi diri adalah 0,756 dan nilai signifikansi untuk skor keterikatan kerja adalah 0,570. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi data

determinasi diri dan keterikatan kerja berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh bahwa antara variabel determinasi diri dengan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan  $F = 15,393$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel determinasi diri dan keterikatan kerja.

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Determinasi Dan Keterikatan Kerja**

Variabel	P	Taraf Signifikansi
Determinasi Diri	0,320	0,000
Keterikatan Kerja		

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan determinasi diri dengan keterikatan kerja memiliki korelasi  $r = 0,320$  dari taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin dapat diterima.

Nilai positif pada  $r = (0,320)$  menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi determinasi diri maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Namun, sebaliknya semakin rendah determinasi diri maka semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin.

Kemudian dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa determinasi diri dan keterikatan kerja memiliki korelasi yang rendah sesuai dengan Priyatno (2010) yang menyatakan bahwa nilai  $r$  dengan rentang 0,20 – 0,399 termasuk ke dalam kategori korelasi rendah.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa skor determinasi diri maupun skor keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin yang menjadi subjek penelitian ini menunjukkan hasil yang tinggi. Berdasarkan uji korelasi penelitian, diperoleh nilai korelasi sebesar  $r = 0,320$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) maka diketahui bahwa ada hubungan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Priyatno (2010) mengatakan bahwa hasil korelasi 0,320 yang diperoleh berada pada tingkatan

yang rendah yaitu 0,20 – 0,399. Nilai  $r$  positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin, artinya semakin tinggi determinasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya semakin rendah determinasi diri karyawan maka semakin rendah keterikatan kerja.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irmawati & Kn (2017) bahwa saat individu mampu mengontrol determinasi diri yang dimiliki, maka secara spontan karyawan mampu meningkatkan keterikatan kerjanya. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi determinasi diri yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Determinasi diri itu sendiri merupakan motivasi yang berfokus pada motivasi intrinsik, ketika bekerja motivasi karyawan terhadap pekerjaannya memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan mampu mencapai tujuan pribadi, kelompok atau perusahaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian Mariza (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi yang dimiliki karyawan dengan keterikatan kerja. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hal tersebut akan terlihat pada kepuasan mereka dalam bekerja, karir yang semakin baik, tanggung jawab yang lebih tinggi dan perasaan terikat dengan pekerjaan. Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan dapat terjadi salah satunya dikarenakan adanya determinasi diri dalam diri karyawan yaitu karyawan memiliki kesadaran diri bahwa pekerjaannya merupakan sebuah tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan optimal agar tujuan-tujuan pribadi maupun perusahaan dapat tercapai yang ditandai dengan bekerja secara proaktif dan memberikan kontribusi lebih dalam perusahaan. Selain dari adanya determinasi diri yang baik, keterikatan kerja karyawan juga dapat didukung oleh keadaan perusahaan yang bersahabat dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan serta hubungan rekan kerja yang baik, sehingga membuat karyawan merasa aman, nyaman dan penuh makna yang dapat membuat karyawan mempunyai pikiran lebih terbuka dalam menghadapi pekerjaan.

Hasil dalam penelitian ini dalam hal determinasi diri diketahui bahwa terdapat 0 karyawan (0%) memiliki determinasi diri rendah, 35 karyawan (27%) memiliki determinasi diri yang sedang dan 94 karyawan (73%) memiliki tingkat determinasi yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki determinasi diri yang baik, karyawan dengan determinasi diri tinggi mampu menghadapi tantangan ketika bekerja dan mempunyai kesadaran diri yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dengan optimal untuk kesuksesan bagi dirinya sendiri maupun

perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk dapat mencapai tujuan hidupnya maupun perusahaan dengan memberikan ide-ide dan berkontribusi terhadap aktivitas di dalam perusahaan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Tamunosiki-Amadi dan Dede (2015) bahwa individu yang memiliki determinasi diri baik mampu mengubah proses kerja secara positif dan tidak perlu diragukan lagi bahwa karyawan akan memberikan semua kompetensi dan keterampilannya untuk mempromosikan ide-ide baru dalam organisasi.

Selanjutnya untuk keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin didapat hasil bahwa tidak terdapat (0%) karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah, terdapat 40 karyawan (31%) yang memiliki keterikatan kerja yang sedang, dan terdapat 89 karyawan (69%) yang memiliki keterikatan kerja tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin memiliki keterikatan kerja yang baik, yaitu karyawan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan memiliki semangat dalam bekerja dan memiliki rasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta suka berkontribusi terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan hasil penelitian Yongxing dkk (2017) bahwa keterikatan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja yang tinggi pada karyawan

Menurut Rizkiani dan Sawitri (2015) keterikatan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam mengerahkan aktivitas fisik, kognitif, dan kondisi emosionalnya pada pekerjaan. Keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah kepribadian. Individu dengan kepribadian proaktif akan menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta tidak mudah terpengaruh oleh kondisi lingkungan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Consiglio, Borgogni dan Tecco (2015) bahwa individu yang memiliki kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan secara proaktif akan memudahkan karyawan untuk mengambil tindakan dan membangun lebih banyak lagi hubungan kerja yang lebih berarti serta dapat membantu dan memberi energi untuk membentuk lebih banyak lingkungan sosial yang positif dan nyaman, sehingga mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan dalam jangka waktu yang panjang.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin dengan nilai ( $r = 0,320$ ;  $p < 0,05$ ). Nilai  $r$  positif (0,320) menunjukkan bahwa arah hubungan determinasi diri dengan keterikatan kerja adalah positif, artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Koefisien bernilai positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi

determinasi diri maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin, sebaliknya semakin rendah determinasi diri maka semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin.

Adapun saran bagi pihak perusahaan diharapkan dapat terus konsisten sehubungan dengan kebijakan di tempat kerja. Baik dalam hal pemberian *reward* terhadap karyawan berprestasi, maupun pada pemberian *Coaching, Mentoring, dan Counseling* (CMC) kepada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik. Sehingga karyawan merasa didukung dan diperhatikan oleh pihak perusahaan yang dapat meningkatkan keefektifan serta keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Bagi karyawan diharapkan agar selalu dapat menjaga konsistensi motivasi diri yang dimiliki dalam mencapai tujuan perusahaan dengan selalu bersikap positif pada pekerjaan dan memiliki kebulatan tekad untuk mencapai tujuan yang ada di dalam perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti lebih jauh lagi tentang aspek-aspek psikologi lainnya yang terkait dengan keterikatan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan agar lebih mempertimbangkan jumlah angket yang dibagikan agar subjek dapat memberikan pernyataan yang sesuai dengan dirinya dan tidak merasa bosan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/46704321\\_Work\\_engagement\\_An\\_emerging\\_concept\\_in\\_occupational\\_help\\_psychology](https://www.researchgate.net/publication/46704321_Work_engagement_An_emerging_concept_in_occupational_help_psychology)
- Consiglio, C., Borgogni, L., Tecco, C. D. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career Development International*, 21(2), 25-143. Retrieved from <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/456.pdf>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/c1ee/794111e99de40f7143b4270a198278a8525d.pdf>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. Retrieved from [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_DeciRyan\\_PIWhatWhy.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWhatWhy.pdf)
- Irmawati & Kn, A. S. W. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan di PT. Pamor Spinning Mill's. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1), 27-36. Retrieved from <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasing/article/download/5103/3405>
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2), 38-45. Retrieved from <http://mediapsi.uib.ac.id/index.php/mediapsi/article/download/38/30>
- Mariza, I. (2016). The Impact Of Employees' Motivation And Engagement On Employees' Performance Of Manufacturing Companies In Jakarta Indonesia. *I J A B E R*, 14(15), 10611-1062. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/316188621\\_The\\_impact\\_of\\_employees'\\_motivation\\_and\\_engagement\\_on\\_employees'\\_performance\\_of\\_manufacturing\\_companies\\_in\\_Jakarta\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/316188621_The_impact_of_employees'_motivation_and_engagement_on_employees'_performance_of_manufacturing_companies_in_Jakarta_Indonesia)
- Rejito, C., & Sondari. M. C. (2016). The Antecedent Factor of Employee Engagement from a Self-Determination Theory Perspective. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 15, 626-629. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/311531782\\_The\\_Antecedent\\_Factor\\_of\\_Employee\\_Engagement\\_from\\_a\\_Self-Determination\\_Theory\\_Per\\_spective](https://www.researchgate.net/publication/311531782_The_Antecedent_Factor_of_Employee_Engagement_from_a_Self-Determination_Theory_Per_spective)

- Rizkiani, B. E & Sawitri, D. R. (2015). Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 4(4), 38-43. Retrieved from file:///C:/Users/DN%20KOM/Downloads/13549-27448-1-SM.pdf
- Tamunosiki-Amadi, J. O., & Dede, T. (2015). Self Determination and Employee Innovative Behaviour in the Nigerian Telecommunication Industry. *European Journal of Business and Management*, 7(35), 1-9. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.736.2940&rep=rep1&type=pdf>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *anales de psicología*, 33(3), 708-713. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>