

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel outcome dan prediktor dari teori penentuan nasib sendiri (TPNS) di lingkungan kerja organisasi militer. TPNS mendalilkan bahwa motivasi otonom dan terkontrol akan ditentukan oleh bagaimana variabel kepuasan kebutuhan psikologis dasar (KKPD) terpenuhi. Penelitian ini mengkaji apakah TPNS dapat meningkatkan kinerja, komitmen afektif, dan keterlibatan kerja. Penelitian ini juga menyelidiki pengaruh dukungan organisasi, pertukaran pemimpin-anggota, keadilan distributif, efek pengendalian dalam memprediksi TPNS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisa data partial least squares-structural equation modeling (PLS-SEM) dengan sampel sejumlah 363 prajurit di wilayah kerja Kodam V/Brawijaya yang terdiri dari beberapa Batalyon Tempur dan Batalyon Bantuan Tempur. Penelitian ini menemukan bahwa: 1) motivasi otonom diprediksi positif oleh KKPD, dan motivasi terkontrol diprediksi negatif oleh KKPD; 2) motivasi otonom berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, komitmen afektif, dan keterlibatan kerja, sedangkan motivasi terkontrol cenderung berpengaruh negatif; 3) motivasi terkontrol diprediksi positif oleh efek pengendalian, dan diprediksi negatif oleh keadilan distributif; 4) KKPD diprediksi secara positif oleh dukungan organisasi, pertukaran pemimpin-anggota, dan diprediksi secara negatif oleh keadilan distributif dan efek pengendalian.

Penelitian ini mengisi gap di dalam literatur dengan menyediakan bukti pengaruh dari dukungan organisasi, pertukaran pemimpin-anggota, keadilan distributif dan efek pengendalian yang jarang dibahas pada penelitian sebelumnya. Keterbatasan penelitian ini terletak pada kemungkinan bias gender karena respondennya 100% laki-laki, hal ini terjadi karena populasi perempuan sangat sedikit sehingga metode simple random sampling tidak dapat menangkapnya. peneliti merekomendasikan statisfied sampling method untuk penelitian selanjutnya. Implikasi dari penelitian ini menekankan pada penguatan dukungan organisasi dan pertukaran pemimpin-anggota daripada penghargaan keuangan dalam meningkatkan prestasi kerja, komitmen dan keterlibatan karyawan.

Kata Kunci – Teori Penentuan Nasib Sendiri, Dukungan Organisasi yang Dirasakan, Pertukaran Pemimpin-Anggota, Penghargaan, Personil Militer.

ABSTRACT

This study aims to examine the outcome variables and predictors of self-determination theory (SDT) in the work environment of military organizations. SDT postulates that autonomous and controlled motivation will be determined by how the basic psychological needs satisfaction variable (BPNS) is met. This study examines whether SDT can improve performance, affective commitment, and work involvement. This study also investigates the effect of organizational support, leader-member exchange, distributive justice, controlling effects in predicting SDT. This study uses a quantitative approach with data analysis method of partial least squares-structural equation modeling (PLS-SEM) with a sample of 363 soldiers in the working area Kodam V/Brawijaya consist of several the Combat Battalion and the Combat Assistance Battalion. This study found that: 1) autonomous motivation was predicted positively by BPNS, and controlled motivation was predicted negatively by BPNS; 2) autonomous motivation has a positive effect on work performance, affective commitment, and work engagement, while controlled motivation tends to have a negative effect; 3) controlled motivation was predicted positively by controlling effect, and negatively predicted by distributive justice; 4) BPNS is predicted positively by organizational support, leader-member exchange, and negatively predicted by distributive justice and controlling effects.

This study fills a gap in the literature by providing evidence for the effects of perceived organizational support, leader-member exchange, distributive justice and control effects that have not been discussed in previous studies. The limitation of this study lies in the possibility of gender bias because the respondents are 100% male, this happens because the female population is very small so that the simple random sampling method cannot capture it. The Research recommends using the stratified sampling method for further research in military organization. the implication of this study emphasizes on strengthening employee's perceived organization support and leader-member exchange rather than financial incentives in increasing work performance, affective commitment, and work engagement.

Keywords - Self-determination theory, perceived organizational support, leader-member exchange, rewards, military personnel.