



Pengaruh *Self Determination* terhadap *Work Engagement* pada Mahasiswa ITS yang Mengikuti Magang

Putri Allya Syafira, M. Ilmi Hatta*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 14/9/2022
Revised : 7/12/2022
Published : 20/12/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3
No. : 1
Halaman : 67-72
Terbitan : **Juli 2023**

ABSTRAK

Kemendikbud mengadakan program magang yang Bernama MBKM Kampus Merdeka: Program Magang Kampus Merdeka. Tujuannya adalah untuk mencari dan meningkatkan pengetahuan di berbagai perusahaan, selain itu juga untuk meningkatkan soft skill. Hal ini harus dibarengi dengan motivasi dari individu sehingga mereka bisa bekerja lebih giat dan dapat terlibat dengan pekerjaannya. Maka dari itu, mahasiswa magang harus memiliki self determination dan work engagement. Peneliti mengambil 87 sampel dari Mahasiswa ITS yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka. Peneliti menggunakan Teknik Convenience Sampling. Alat ukur yang digunakan untuk Self Determination adalah Basic Needs Satisfaction at Work yang dikembangkan oleh [1] yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Rhadiatullah (2016). Alat ukur yang digunakan untuk Work Engagement adalah Utrecht Work Engagement Scale-17 yang dikembangkan oleh [2]Schaufeli & Bakker (2004) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Risma, et al (2021). Hasilnya dengan menggunakan Uji Regresi Linear Sederhana menunjukkan hasil 0,004, yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya adalah Self Determination memiliki pengaruh terhadap Work Engagement.

Kata Kunci : *Self Determination; Work Engagement; Mahasiswa ITS.*

ABSTRACT

The Minister of Education and Culture (Kemendikbud) held an internship program called MBKM Kampus Merdeka: Program Magang Kampus Merdeka. The purpose of this program is to seek and increase knowledge in any various companies while improving soft skills. This must be accompanied by motivation from individuals so they can try to work harder and want to involved with their works. So therefore, an internship students must have a high self determination and work engagement. The author took an 87 sample from ITS Student who took an internship by Program Magang Kampus Merdeka. Author using The Convenience Sampling as the sampling technique. The measurement tools for Self Determination using the Basic Need Satisfaction at Work developed by Deci, et.al (2001) which has been adapted into Bahasa Indonesia by Rhadiatullah (2016). The measurement tools for Work Engagement using the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) developed by Schaufeli & Bakker (2004) which has been adapted into Bahasa Indonesia by Risma, et al (2021). The final results using the Simple Linear Regression Test shows the score is 0,004, which mean the value is less than 0,05. The conclusion for this research is that the Self Determination has an influence on Work Engagement.

Keywords : *Self Determination; Work Engagement; Mahasiswa ITS.*

A. Pendahuluan

Saat ini, banyak perusahaan yang tentunya sangat membutuhkan SDM yang dapat menjamin kesuksesan perusahaan. SDM yang baik merupakan sebuah aset yang sangat berharga bagi perusahaan agar selalu terus berkembang dan mencapai kesuksesan, karena dengan memiliki SDM yang baik akan menghasilkan SDM yang berkualitas seperti adanya kekreativitasan dan individu terdorong untuk memunculkan inovasi baru (UNDP, 2010). Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, tentunya SDM harus memiliki pengalaman untuk belajar menjadi SDM yang baik agar terus berkembang dan nantinya dapat mencapai kesuksesan perusahaan. Salah satunya dapat dilakukan dengan mengikuti magang di perusahaan. Magang merupakan kegiatan individu yang dilakukan untuk mendapatkan pengalaman bekerja secara langsung dengan jangka waktu tertentu (Nghia & Duyem, 2017). Program magang yang dilaksanakan tentunya juga memberikan gambaran kepada mahasiswa terhadap masa depan karirnya melalui kebutuhan kompetensi yang diinginkannya. Maka dari itu, kompetensi yang sudah diterapkan nantinya akan memudahkan mahasiswa dalam merancang karir di masa depan (Jackson *et al.*, 2016).

Semenjak adanya Program MBKM yang salah satu programnya yaitu Program Magang Kampus Merdeka yang diluncurkan oleh Nadiem Makarim selaku Mendikbudristek, menjadikan banyaknya mahasiswa yang mendaftar dan melamar ke berbagai perusahaan dengan berbagai macam tujuan, yaitu untuk mendapatkan ilmu di luar kampus, untuk menguasai keahlian dan ketrampilan, untuk mendapatkan pengalaman menjadi karyawan dan tentunya juga untuk mendapatkan relasi (Susilawati, 2021 ; Sopiensyah & Masrurroh, 2022 ; Sudaryanto, Widayati & Amalia, 2021 ; dalam Aswita, 2021). Dengan memiliki pengalaman kerja akan dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memudahkan untuk memiliki komitmen. Hal ini juga dilakukan guna mempersiapkan mahasiswa untuk mampu bersaing di dunia kerja nanti. Sejak diluncurkannya Program Magang Kampus Merdeka pada tahun 2021, ada lebih dari 37.000 mahasiswa yang telah diterjunkan ke 250 mitra di seluruh Indonesia. Artinya, Program Magang Kampus Merdeka memiliki dampak positif bagi mahasiswa untuk meningkatkan keahliannya nya.

Magang menjadi suatu peluang bagi mahasiswa untuk belajar dan memberi peluang untuk meningkatkan keterampilan sehingga nantinya akan dengan mudah mendapatkan pekerjaan (Anjum & Nadia, 2020). Tentunya, bagi mahasiswa yang ingin mendapatkan ilmu untuk belajar menjadi karyawan di perusahaan, menjadikan mahasiswa yang mengikuti magang harus memiliki keterlibatan kerja. Bakker dan Demerouti (2006) sepakat bahwa ketika karyawan yang memiliki keterikatan atau *engagement* yang tinggi akan menghasilkan sikap yang produktif, kreatif, dan mau mengeluarkan energinya untuk bekerja lebih keras. Artinya, apabila mahasiswa yang mengikuti magang memiliki keterlibatannya untuk bekerja tinggi, maka akan dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu dalam berkontribusi agar organisasi dapat mencapai kesuksesan dan tentunya individu dapat meningkatkan ketrampilannya (Luthans, 2009).

Dengan adanya motivasi intrinsik sebagai fasilitator untuk meningkatkan *work engagement*, hal ini sejalan dengan teori *self determination* yang dikembangkan oleh Deci & Ryan (2002). *Self determination* yang memiliki hubungan dengan motivasi intrinsik memiliki tujuan agar individu mau selalu berusaha untuk terus belajar dan menggali ilmu lebih dalam. Jawabri (2017) mengatakan bahwa keefektivitasan mahasiswa yang mengikuti magang yaitu terdiri dari lingkungan kerja yang memadai seperti adanya kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan karir, adanya dukungan dari *supervisor* dan rekan kerja, dan adanya kesempatan untuk membangun jaringan. *Self determination* dikatakan tinggi apabila individu memiliki pengaturan diri sehingga menghasilkan individu yang selalu bersemangat untuk terus belajar. Mahasiswa yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka harus memiliki *self determination* dengan tujuan untuk selalu mau berusaha untuk belajar dan mencari ilmu demi mencapai keterampilan yang semakin meningkat dan memiliki pengalaman yang dapat membantu karirnya di masa depan.

Pada tahun 2021 Provinsi Jawa Timur mendapatkan apresiasi dari Mendikbudristek karena menjadi provinsi dengan menyumbangkan mahasiswa terbanyak yang mengikuti Program MBKM, yaitu sebanyak 20 ribu mahasiswa se Jawa Timur. Salah satu universitas di Jawa Timur yang paling banyak menyumbang adalah Institut Teknologi Sepuluh Nopember atau disingkat ITS. Rektor ITS Mochamad Ashari mengatakan bahwa mahasiswa yang mengikuti Program MBKM yaitu sebanyak 8.451 mahasiswa. Dari 8.451

mahasiswa, yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka sebanyak 687 mahasiswa, sedangkan sisanya mengikuti program lainnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dengan adanya fenomena bahwa saat ini banyaknya perusahaan yang sangat membutuhkan SDM yang berkualitas, dengan adanya fenomena terhadap Program Magang Kampus Merdeka yang ada di ITS yang memiliki banyaknya peminat, menjadikan mahasiswa masih harus memiliki keterlibatan kerja yang dipengaruhi dengan adanya motivasi intrinsik agar terus belajar dalam meningkatkan keterampilan dan memberikan pengaruh pada karir di masa yang akan datang. Maka dari itu, peneliti tertarik apakah terdapat pengaruh *self determination* terhadap *work engagement* pada mahasiswa ITS yang mengikuti magang.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang data-datanya dikumpulkan menggunakan alat ukur atau instrumen untuk mengukur variabel-variabel melalui pengolahan data statistik. Untuk variabel *independent* adalah *self determination*, sementara variabel *dependent* adalah *work engagement*. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 87 Mahasiswa ITS berdasarkan perhitungan minimal jumlah sampel dengan menggunakan Rumus *Slovin*. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik *Non Probability Sample*, yaitu teknik pengambilan data sampel yang dilakukan dengan tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada sampel (Sugiyono, 2016). Adapun teknik yang dilakukan oleh peneliti adalah Teknik *Convenience Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan sedapatnya peneliti namun tetap berdasarkan persetujuan atau kerelaan sampel untuk memberikan data-datanya dijadikan sebagai penelitian sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Teknik *Convenience Sampling* didasarkan pada ketersediaan sampel dan adanya kemudahan untuk diteliti. Adapun kriterianya yaitu 1) Mahasiswa Institut Teknologi Sepuluh Nopember ; 2) Mengikuti Program Magang Kampus Merdeka. Data yang telah terkumpul akan dilakukan analisis data dengan cara memindahkan respon subjek terlebih dahulu ke dalam *Microsoft Excel* dan menggunakan *SPSS 25*. *SPSS 25* digunakan untuk melakukan pengolahan data.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Sampel

Berdasarkan hasil dari pengambilan data yang telah dilakukan, didapat 87 responden yang telah berpartisipasi. Artinya, sebanyak 87 mahasiswa ITS telah berpartisipasi dalam melakukan penelitian ini. Responden dari penelitian ini, didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 57 orang atau sekitar 65% dan sisanya yaitu berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang atau sekitar 34%. Selain itu, semua responden yang telah berpartisipasi mengikuti kegiatan Program Magang Kampus Merdeka selama enam bulan atau satu semester penuh.

KATEGORI		FREKUENSI	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	57 orang	65%
	Perempuan	30 orang	34%
Lama Magang	6 bulan atau satu semester penuh	87 orang	100%

2. Hasil Uji Statistik

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diuji merupakan data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas, peneliti menggunakan Uji *Kolgomorov-Smirnov* dengan program *SPSS 25*. Data berdistribusi normal apabila nilai *Kolgomorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig* $\geq 0,05$.

One-Sample Kolgomorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
<i>N</i>		87
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	8.77869977
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.74
	<i>Positive</i>	0.62
	<i>Negative</i>	-.074
<i>Test Statistic</i>		.074
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

2.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Selanjutnya, untuk melihat apakah variable *independent* mempengaruhi variable *dependent*, peneliti menguji dengan menggunakan uji regresi linear sederhana melalui *SPSS 25*.

Dikatakan signifikan apabila:

H0: Koefisien regresi tidak signifikan

H1: Koefisien regresi signifikan

Uji regresi linear dapat diterima koefisien nya dengan syarat:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H0 ditolak
- b. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H0 diterima

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.586	14.755		1.802	.075
	SD	.508	.173	.303	2.932	.004

Didapatkan nilai signifikansi sebesar .004 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *self determination* berpengaruh terhadap *work engagement*.

3. Data Deskriptif

3.1 Hasil Kategorisasi Alat Ukur *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17)

Untuk mencari tahu apakah mahasiswa ITS yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka memiliki adanya keterlibatan kerja atau *work engagement*, maka dapat diuji dengan melakukan uji kategorisasi alat ukur *work engagement*. Kategori tersebut didasarkan pada teori Gallup (2004) dengan tiga kategori, yaitu *engaged*, *not engaged*, dan *actively disengaged*.

Alat ukur UWES-17 memiliki aitem sebanyak 17 aitem. Nilai tertinggi yaitu ada pada 5, sementara nilai terendah yaitu ada pada nilai 1. Apabila responden menjawab nilai paling rendah pada semua aitem, maka skor yang didapatkan adalah $1 \times 17 = 17$, sementara apabila responden menjawab nilai paling tinggi pada semua aitem, maka skor yang didapatkan adalah $5 \times 17 = 85$. Uji kategorisasi menggunakan program SPSS 25.

Kategorisasi Alat Ukur <i>Utrecht Work Engagement Scale-17</i> (UWES-17)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<i>Not Engaged</i>	17	19.5	19.5	19.5
	<i>Engaged</i>	70	80.5	80.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil yang telah didapat, bahwa sebanyak 17 orang atau 19,5 % mengalami *not engaged* dengan pekerjaannya selama mengikuti Program Magang Kampus Merdeka Sedangkan sebanyak 70 orang atau 80,5 % mengalami *engaged* dengan pekerjaannya selama mengikuti Program Magang Kampus Merdeka.

3.2 Hasil Kategorisasi Alat Ukur *Basic Needs Satisfaction at Work*

Untuk mencari tahu apakah mahasiswa ITS yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka memiliki motivasi intrinsik, maka dapat diuji dengan melakukan uji kategorisasi alat ukur *self determination*. Kategorisasi yang dibutuhkan yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Alat ukur *Basic Needs Satisfaction at Work* memiliki aitem sebanyak 21 aitem. Nilai tertinggi yaitu ada pada 7, sementara nilai terendah yaitu ada pada nilai 1. Apabila responden menjawab nilai paling rendah pada semua aitem, maka skor yang didapatkan adalah $1 \times 21 = 21$, sementara apabila responden menjawab nilai paling tinggi pada semua aitem, maka skor yang didapatkan adalah $7 \times 21 = 147$. Uji kategorisasi menggunakan program SPSS 25.

Kategorisasi Alat Ukur <i>Basic Needs Satisfaction at Work</i>					
--	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	86	98.9	98.9	98.9
	Tinggi	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil yang telah didapat, bahwa sebanyak 86 orang atau 98,9 % mengalami *self determination* yang sedang terhadap pekerjaannya selama mengikuti Program Magang Kampus Merdeka. Sedangkan hanya 1 orang atau 1,1 % mengalami *self determination* yang tinggi terhadap pekerjaannya selama mengikuti Program Magang Kampus Merdeka.

3.3 Hasil Tabulasi *Work Engagement* berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pengujian tabulasi *work engagement* pada jenis kelamin, didapat bahwa jumlah laki-laki yang *engaged* adalah sebanyak 51,7 % atau 45 orang dan yang *not engaged* sebanyak sebesar 13,8 % atau sebanyak 12 orang (lihat tabel 4.6). Sementara pada jenis kelamin perempuan, didapat bahwa jumlah perempuan yang *engaged* adalah sebanyak 28,7 % atau sebanyak 25 orang dan perempuan yang *not engaged* sebanyak 5,7 % atau sebanyak 5 orang.

Tabulasi *Work Engagement* berdasarkan Jenis Kelamin Laki-Laki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<i>Not Engaged</i>	12	13.8	21.1	21.1
	<i>Engaged</i>	45	51.7	78.9	100.0
	Total	57	65.5	100.0	

Tabulasi *Work Engagement* berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<i>Not Engaged</i>	5	5.7	16.7	16.7
	<i>Engaged</i>	25	28.7	83.3	100.0
	Total	30	34.5	100.0	

3.4 Hasil Tabulasi *Self Determination* berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pengujian tabulasi *self determination* pada jenis kelamin, didapat bahwa jumlah laki-laki, memiliki tingkat sedang adalah sebanyak 64,4 % atau 56 orang dan memiliki tingkat tinggi hanya 1,1 % atau hanya 1 orang saja. Artinya, responden laki-laki cenderung memiliki tingkat *self determination* yang sedang. Sementara pada jenis kelamin perempuan, memiliki tingkat

self determination yang sedang dengan jumlah 34,5 % atau sebanyak 30 orang Artinya seluruh responden perempuan memiliki *self determination* yang sedang.

Tabulasi *Self Determination* berdasarkan Jenis Kelamin Laki-Laki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	56	64.4	98.2	98.2
	Tinggi	1	1.1	1.8	100.0
	Total	57	65.5	100.0	

Tabulasi *Self Determination* berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	30	34.5	100.0	100.0
	Total	30	34.5	100.0	

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti, bahwa mahasiswa ITS yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka *batch 2* didominasi oleh mahasiswa yang memiliki keterlibatan kerja atau *work engagement* yang tinggi atau dapat dikatakan mahasiswa yang mengikuti magang, *engaged* dengan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil data bahwa sebanyak 70 orang atau sebanyak 80,5 % mahasiswa di ITS *engaged* dengan pekerjaannya dan sisanya hanya sebanyak 17 orang atau sebanyak 19,5 % mahasiswa berada pada tingkat *work engagement* yang sedang atau dapat dikatakan sebagai *not engaged*. Lalu berdasarkan tabulasi yang dilakukan pada pengujian kategori jenis kelamin, laki-laki memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi yaitu sebanyak 45 orang atau 51,7 %, sedangkan yang memiliki tingkat *work engagement* yang sedang yaitu sebanyak 12 orang atau 13,8 %. Artinya, mahasiswa ITS yang berjenis kelamin laki-laki memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Sedangkan berdasarkan tabulasi yang dilakukan pada pengujian jenis kelamin perempuan, sebanyak 25 orang atau 28,7 % mahasiswa perempuan di ITS memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi atau *engaged* dan sebanyak 5 orang atau hanya 5,7 % mahasiswa perempuan di ITS memiliki *work engagement* yang sedang atau dapat dikatakan *not engaged*.

Bila dilihat dari hasil penelitian diatas, bahwa kebanyakan mahasiswa ITS yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka sudah memiliki keterlibatan kerja yang tinggi atau dapat dikatakan sudah *engaged* dengan pekerjaannya, baik laki-laki maupun perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjum (2020) yang mengatakan bahwa mahasiswa yang mengikuti program magang cenderung memiliki tujuan untuk belajar dan meningkatkan *skills* atau keahlian, meningkatkan *personal development*, dan juga untuk mengembangkan karir untuk di masa yang akan datang. Hal ini juga sesuai dengan tujuan dari Program Magang Kampus Merdeka itu sendiri, yaitu untuk memiliki pengalaman bekerja, meningkatkan keahlian, dan untuk membangun relasi dengan orang lain. Hal ini juga dijelaskan oleh Bakker & Demerouti (2006) bahwa individu yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan menampilkan perilaku yang bersemangat untuk bekerja dan menampilkan sikap produktif dan kreatif. Artinya, Ketika mahasiswa yang mengikuti program magang yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan menampilkan keterlibatan kerja yang tinggi pula.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti, menunjukkan bahwa mahasiswa ITS yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka memiliki tingkat *self determination* yang sedang. Hal ini dilihat dari hasil data bahwa sebanyak 86 orang atau 98,9 % mahasiswa ITS memiliki tingkat *self determination* yang sedang, sisanya 1 orang atau hanya 1,1 % memiliki tingkat *self determination* yang tinggi. Lalu berdasarkan tabulasi yang dilakukan pada pengujian kategori jenis kelamin, bahwa mahasiswa laki-laki yang memiliki tingkat *self determination* tinggi sebanyak 1 orang atau 1,1 % dan sisanya sebanyak 56 orang atau 64,4 % memiliki *self determination* yang sedang. Sementara pada mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan, semua responden perempuan atau sebanyak 30 orang atau sebanyak 34,5 % memiliki tingkat *self determination* yang sedang.

Dari penelitian yang telah dilakukan secara keseluruhan, mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *self determination* terhadap *work engagement* pada Mahasiswa ITS yang mengikuti Program Magang Kampus Merdeka *batch* 2. Terlihat dari nilai *R* sebesar 0,303 dan memperoleh nilai *R square* sebesar 0,92, dan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$ yang artinya adanya pengaruh *self determination* terhadap *workengagement*. Hal ini dapat terjadi karena mahasiswa yang mengikuti program magang memerlukan adanya bimbingan dari ahli di bidangnya untuk dapat menciptakan *skill* dan meningkatkan *skill*. Selain itu juga, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoma & Getzel (2005) mengatakan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi intrinsik pada dasarnya memiliki motivasi untuk dapat terus berkembang. Untuk dapat menciptakan dan meningkatkan *skill* serta menambah pengalaman, maka dibutuhkannya motivasi agar individu juga dapat menciptakan energi positif dan akan melibatkan dirinya pada pekerjaan sehingga tujuannya dapat tercapai.

D. Kesimpulan

Berdasarkan perolehan hasil yang telah diteliti dan pembahasan yang telah dibahas, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil untuk menjawab identifikasi masalah, yaitu:

1. *Self Determination* pada mahasiswa ITS berada pada kategori tingkat sedang
2. *Work Engagement* pada mahasiswa ITS berada pada kategori tingkat tinggi atau disebut *engage*
3. *Self Determination* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Work Engagement*.

Daftar Pustaka

Ahmed, U, et al. (2018). The Mediating Role of Meaningful Work between Career Growth Opportunities and Work Engagement. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*. 8 (11), pg. 1265 – 1282. Malaysia.

Anjum, S. (2020). Impact of Internship Programs on Professional and Personal Development of Business Students: A Case Study from Pakistan. *Future Business Journal*. 6 (2).

Bakker, A.B, Michael. P. Leither. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

Deci. E. L & Richard. R. (2000). Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist Association, Inc.* 55 (1) 55, Pg. 68-78. University of Rochester.

Deci, et al. (2001 ; 1993 ; 1992). Basis Psychological Need Satisfaction at Work Scale. Deci. E. L & Richard. R. (2002). *Handbook of Self Determination Research*. New York:

The University of Rochester Press.

Field. S, Hoffman. A & Posch. M. (1997). *Self-Determination During Adolescence: A*

- Development Perspective. Remedial and Special Education. 18 (5), Pg. 285-293. Federman, Bard. (2009). Employee Engagement: A Road for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty. San Fransisco: Jossey Bass.
- Gallup. (2013). U.S Managers Boast Best Work Engagement. <https://news.gallup.com/poll/162062/managers-boast-best-work-engagement.aspx>
- Hamzah, Imam. F. (2019). Aplikasi Self-Determination Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi. Vol. 1. Fakultas Psikologi Unissula. <https://edukasi.sindonews.com./newsread/576774/211/peserta-merdeka-belajar-kampus-merdeka-di-jawa-timur-capai-20-ribu-mahasiswa-1634908220>
- <https://www.kitalulus.com/bisnis/tujuan-magang-bagi-perusahaan>.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details?145067/permenaker-no-6-tahun-2020>
- Irmawati & Alifa. (2017). Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance terhadap Work Engagement Karyawan. Seminar Nasional Riset Manajemen & Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived Employability Among Undergraduates and the Importance of Career Self-Management, work experience and individual characteristics. Higher Education Research and Development. 36 (4), pg. 747 – 762.
- Jawabri. (2017). Exploration of Internship Experience and Satisfaction Leading to Better Career Prospects among Business Students in UAE. American Journal of Educational Research. 5 (10), pg. 1065 – 1079. United Arab Emirates.
- Karlina. L, Aini. K & Nina H. (2019). Pengaruh Quality of Work Life dan Self Determination terhadap Work Engagement Karyawan. Business Management and Entrepreneurship Journal. 1 (3). Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
- Lutfia. D. D & Dedi. R. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan. 8 (3). Progam Studi Manajemen, President University.
- Luthans, F. (2009). Organizational Behavior. America: The McGraw-Hill Companies, Inc. Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. (2018). Internship-related Learning Outcomes and Their Influential Factors: The Case of Vietnamese Tourism and Hospitality Student. Education and Training. 60 (1), pg. 69 – 81.
- Rhadiatullah & Sinulingga. (2016). Self Determination pada Relawan Pemberdayaan Pemuda. Jurnal Diversita. 2 (1). Universitas Sumatera Utara.
- Risma, dkk. (2021). Investigating the Effect of Authentic Leadership and Employees Psychological Capital on Work Engagement: Evidence from Indonesia. Heliyon. 7 (1). Universitas Negeri Makassar, Universitas Hassanudin, Deakin University, Universitas Islam Makassar. IPDN Jatinangor.
- Rozali, Yuli Asmi. (2014). Hubungan Self Regulation dengan Self Determination (Studi Pada Mahasiswa Aktif Semester Genap 2013/2014, $IPK \leq 2,75$, Fakultas Psikologi, Universitas X, Jakarta). Jurnal Psikologi. 12 (2). Esa Unggul University, Jakarta.
- Schaufeli & Bakker. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. Educational and Psychological Measurement. 66 (4) : 701-716.
- Schaufeli & Bakker. (2004). Utrecht Work Engagement Scale (Preliminary Manual) Ver. 1.1.1. Utrecht University.

Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Tamba, Malindo Agnes. (2018). Pengaruh Determinasi Diri terhadap Work Engagement

pada PNS Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Thoma & Getzel. (2005). "Self Determination is What It's All About": What Post- Secondary Students with Disabilities Tell Us are Important Considerations for Success. *Educational and Training in Developmental Disabilities*. 40 (3), pg. 234 – 242. Virginia

Commonwealth University.

Teo, Stephen T.T, et al. (2020). Psychosocial Work Environment, Work Engagement, and

Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model. *International Journal of*

Hospitality Management. 88. Edith Cowan University, Australia.

United Nations Development Programme (UNDP). (2010). *A Handbook of Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations. Pathway to Human*

Development.

Wardhani, G. A, et al. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka

(MBKM) di Program Studi Kimia Universitas Nusa Bangsa. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sains Indonesia*. 5 (1). Universitas Nusa Bangsa.