

# **Deci & Ryan: Self-Determination Theory (SDT)**

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

## **Deci & Ryan: Self-Determination Theory (SDT)**

### Pendahuluan

Self-Determination Theory (SDT) adalah sebuah teori motivasi yang dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan pada akhir abad ke-20. Teori ini merupakan salah satu pendekatan paling berpengaruh dalam psikologi kontemporer, khususnya dalam studi tentang motivasi manusia, kesejahteraan psikologis, dan pengembangan potensi diri. SDT berangkat dari premis bahwa manusia secara alami memiliki

## *Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory (SDT)*

kecenderungan untuk tumbuh, berkembang, dan menjalani kehidupan yang sehat dan bermakna jika lingkungan sosial mendukung kebutuhan psikologis dasarnya.

Dalam konteks ini, SDT sangat penting diterapkan pada berbagai bidang seperti pendidikan, organisasi, olahraga, kesehatan, dan kehidupan pribadi. Teori ini juga menjadi kerangka kerja yang solid untuk memahami bagaimana pengaruh lingkungan sosial dan struktur internal individu mempengaruhi motivasi, perilaku, dan kesejahteraan.

### ### Sejarah dan Latar Belakang Teori

SDT berakar pada teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang telah dibahas dalam psikologi klasik, seperti karya-karya dari Abraham Maslow tentang aktualisasi diri. Namun, Deci dan Ryan memperkenalkan kerangka konseptual yang lebih sistematis dan berbasis riset untuk menjelaskan mengapa dan bagaimana individu termotivasi.

Edward Deci pertama kali tertarik dengan motivasi intrinsik melalui eksperimennya pada awal 1970-an yang menunjukkan bahwa pemberian hadiah eksternal dapat menurunkan motivasi intrinsik seseorang. Bersama dengan Richard Ryan, ia mengembangkan SDT secara komprehensif, menekankan pentingnya tiga kebutuhan psikologis dasar yang menjadi inti dari teori ini.

### ### Tiga Kebutuhan Psikologis Dasar

## *Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory (SDT)*

SDT menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan psikologis dasar yang universal dan esensial bagi kesejahteraan manusia, yaitu:

### 1. **\*\*Autonomi (Autonomy)\*\***

Merujuk pada kebutuhan untuk merasakan bahwa seseorang memiliki kontrol terhadap tindakannya sendiri. Autonomi bukan berarti kebebasan absolut, tetapi merasa bahwa tindakan yang dilakukan adalah hasil dari pilihan pribadi, bukan karena tekanan eksternal atau paksaan.

### 2. **\*\*Kompetensi (Competence)\*\***

Mengacu pada kebutuhan untuk merasa mampu dalam berinteraksi dengan lingkungan, serta memiliki keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Kompetensi menumbuhkan rasa percaya diri dan efikasi diri.

### 3. **\*\*Keterkaitan (Relatedness)\*\***

Merupakan kebutuhan untuk menjalin hubungan yang hangat dan bermakna dengan orang lain, merasa diterima, dan menjadi bagian dari suatu komunitas.

Ketiga kebutuhan ini bersifat saling terkait dan harus dipenuhi secara bersamaan untuk mendukung motivasi yang sehat dan pertumbuhan psikologis yang optimal.

### Tipe-Tipe Motivasi dalam SDT

## *Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory (SDT)*

SDT mengklasifikasikan motivasi ke dalam dua kategori utama, yaitu **motivasi intrinsik** dan **motivasi ekstrinsik**, serta memperkenalkan konsep **amotivation**:

\* **Motivasi Intrinsik**: Melakukan suatu aktivitas karena dianggap menarik, menyenangkan, atau memuaskan secara pribadi. Misalnya, seseorang bermain piano karena menyukai musik, bukan karena ingin mendapatkan penghargaan.

\* **Motivasi Ekstrinsik**: Melakukan sesuatu karena dorongan dari luar diri, seperti hadiah, pengakuan, atau hukuman. Motivasi ini terbagi dalam empat tingkatan internalisasi:

- \* Eksternal Regulation (paling tidak termotivasi secara otonom)
- \* Introjected Regulation
- \* Identified Regulation
- \* Integrated Regulation (paling termotivasi secara otonom dalam konteks ekstrinsik)

\* **Amotivation**: Keadaan di mana seseorang tidak memiliki motivasi sama sekali, tidak melihat hubungan antara tindakan dan hasil.

### ### Kontinum Motivasi

SDT memperkenalkan **kontinum motivasi** yang menggambarkan spektrum dari motivasi yang tidak otonom (amotivation) menuju motivasi yang sangat otonom (motivasi intrinsik). Konsep ini penting

karena SDT tidak melihat motivasi sebagai dikotomi (intrinsik vs. ekstrinsik), melainkan sebagai proses dinamis yang dapat berubah tergantung pada lingkungan dan persepsi individu.

### ### Aplikasi SDT dalam Konteks Kehidupan

#### #### 1. **\*\*Pendidikan\*\***

Guru yang mendorong otonomi siswa, memberi pilihan, dan menghargai suara mereka dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan prestasi akademik. SDT juga digunakan dalam desain kurikulum berbasis minat siswa dan pembelajaran aktif.

#### #### 2. **\*\*Organisasi dan Tempat Kerja\*\***

Pemimpin yang memberdayakan karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas.

#### #### 3. **\*\*Kesehatan dan Perilaku Gaya Hidup\*\***

SDT banyak digunakan dalam promosi kesehatan, seperti berhenti merokok, meningkatkan aktivitas fisik, dan kepatuhan terhadap pengobatan. Ketika pasien merasa didukung secara otonom, mereka lebih mungkin mempertahankan perilaku sehat.

#### #### 4. **\*\*Olahraga dan Pelatihan\*\***

Pelatih yang menggunakan pendekatan yang mendukung otonomi dapat membantu atlet tetap termotivasi, meningkatkan performa, dan menjaga kesehatan mental mereka.

#### #### 5. **\*\*Kehidupan Pribadi dan Hubungan Sosial\*\***

Hubungan interpersonal yang mendukung kebutuhan dasar dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif, komitmen dalam hubungan, dan kebahagiaan.

#### ### **Intervensi Berbasis SDT**

Intervensi berdasarkan SDT biasanya mencakup pelatihan untuk pemimpin, guru, pelatih, atau tenaga medis agar mereka lebih mendukung otonomi, memberikan tantangan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi, dan menciptakan hubungan yang saling mendukung.

Contohnya:

- \* Program "Autonomy-Supportive Teaching" di sekolah
- \* Coaching berbasis SDT untuk manajer
- \* Kampanye kesehatan yang dirancang untuk memperkuat internalisasi nilai

### ### Kritik terhadap SDT

Beberapa kritik terhadap SDT antara lain:

- \* Kebutuhan psikologis dasar dapat bervariasi antar budaya; pendekatan barat mungkin kurang sesuai dalam konteks kolektivistik.
- \* Tidak semua aktivitas bermakna perlu didasarkan pada motivasi intrinsik.
- \* Kompleksitas pengukuran tipe-tipe motivasi.

Namun, banyak penelitian lintas budaya yang mendukung universalitas tiga kebutuhan dasar SDT.

### ### Studi Empiris dan Validasi

SDT telah diuji dalam ratusan studi empiris di berbagai negara dan disiplin ilmu. Pengukuran yang paling dikenal adalah \*Basic Psychological Needs Satisfaction Scale\* dan \*Self-Regulation Questionnaires (SRQ)\*.

Beberapa temuan utama:

- \* Kebutuhan psikologis yang terpenuhi dikaitkan dengan kesejahteraan, performa tinggi, dan hubungan sosial yang sehat.

## *Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory (SDT)*

\* Lingkungan yang mendukung otonomi lebih efektif dalam jangka panjang dibandingkan pendekatan kontrol.

### ### Relevansi di Era Digital dan AI

Dalam era kerja digital, pembelajaran daring, dan automasi, SDT menjadi semakin relevan. Banyak organisasi dan institusi pendidikan berusaha menjaga keterlibatan dan kesejahteraan melalui:

- \* Desain digital yang mendukung otonomi
- \* Gamifikasi yang mendorong kompetensi
- \* Komunitas daring untuk memenuhi kebutuhan keterkaitan

### ### Penutup

Self-Determination Theory oleh Deci dan Ryan memberikan fondasi kuat untuk memahami motivasi manusia dalam konteks kehidupan modern. Dengan menekankan pada pentingnya otonomi, kompetensi, dan keterkaitan, SDT tidak hanya menjelaskan mengapa orang melakukan sesuatu, tetapi juga bagaimana kita bisa menciptakan lingkungan yang lebih manusiawi dan memberdayakan.

Teori ini mengajak kita untuk melihat motivasi bukan sebagai sesuatu yang bisa dipaksakan, melainkan sebagai proses alami yang bisa tumbuh subur bila dipelihara dengan tepat. Dalam dunia yang semakin kompleks dan cepat berubah, SDT tetap menjadi panduan penting dalam

merancang sistem pendidikan, organisasi, dan masyarakat yang lebih inklusif dan bermakna.

Berikut saya tambahkan **Studi Kasus Lokal** terkait penerapan *Self-Determination Theory (SDT)* dalam pendidikan di Indonesia, sebagai bagian dari penjelasan teori. Studi ini memberikan gambaran bagaimana teori SDT diimplementasikan di lapangan, tantangan, serta pelajaran yang bisa dimanfaatkan dalam konteks manajemen kinerja, kepemimpinan, dan motivasi SDM.

---

### Studi Kasus Lokal: Penerapan SDT dalam Pendidikan di Indonesia

Berikut beberapa penelitian nyata dari Indonesia yang mendemonstrasikan penggunaan SDT dalam konteks pendidikan, terutama mengenai motivasi akademik, keterlibatan belajar, dan kesejahteraan siswa.

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Institusi / Lokasi</b>	<b>Fokus / Variabel Utama</b>	<b>Temuan Kunci</b>	<b>Implikasi untuk SDM / Manajemen Kinerja</b>
<i>Penerapan Self Determination Theory: Peran Dukungan Orangtua Terhadap Academic Buoyancy Siswa</i>	Universitas Kristen Maranatha, Bandung (2021) ( <a href="#">E-Journal UIN Tribakti</a> )	Dukungan orang tua (parental support) sebagai sumber kebutuhan psikologis (autonomi,	Dukungan orang tua memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>academic buoyancy</i> .	Menunjukkan bahwa dalam konteks SDM pendidikan atau bahkan perusahaan, dukungan eksternal (bukan hanya

*Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory  
(SDT)*

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Institusi / Lokasi</b>	<b>Fokus / Variabel Utama</b>	<b>Temuan Kunci</b>	<b>Implikasi untuk SDM / Manajemen Kinerja</b>
<i>Menjalani Pembelajaran Jarak Jauh</i>		kompetensi, keterkaitan) dalam pembelajaran daring; academic buoyancy (ketahanan akademik siswa selama pandemi)	Siswa yang merasakan dukungan tinggi dari orang tua cenderung lebih mampu mengatasi tantangan belajar online, tetap termotivasi, dan memiliki performa belajar yang lebih baik. ( <a href="#">E-Journal UIN Tribakti</a> )	dari organisasi/hp) sangat penting dalam mendukung motivasi intrinsik. Untuk SDM, berarti bahwa pemimpin/manager perlu menciptakan lingkungan kerja yang mirip dukungan, memberi pengakuan, memberi otonomi agar karyawan merasa didukung dan tidak "sendiri" ketika bekerja remote atau menghadapi tantangan.

*Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory  
(SDT)*

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Institusi / Lokasi</b>	<b>Fokus / Variabel Utama</b>	<b>Temuan Kunci</b>	<b>Implikasi untuk SDM / Manajemen Kinerja</b>
<i>Determination and Academic Motivation among High School (multidimensional SDT dan motivasi akademik)</i>	Salah satu sekolah menengah atas di Indonesia (Forum Paedagogik, Vol. 13, No. 2 (2022)) ( <a href="#">Jurnal UIN Syahada</a> )	Pengukuran multidimensional SDT (autonomi, kompetensi, keterkaitan) dan efeknya terhadap motivasi akademik siswa SMA	Ditemukan bahwa dimensi-SDT memiliki reliabilitas yang baik dan bahwa motivasi akademik siswa dipengaruhi kuat oleh pemenuhan kebutuhan dasar SDT. Siswa yang melaporkan bahwa mereka merasa memiliki otonomi, merasa kompeten, dan	Bagi manajemen SDM: memperkuat unsur-otoritas (autonomy support), pelatihan yang membangun kompetensi, dan menciptakan rasa kebersamaan dalam tim akan memperkuat motivasi kerja.

*Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory  
(SDT)*

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Institusi / Lokasi</b>	<b>Fokus / Variabel Utama</b>	<b>Temuan Kunci</b>	<b>Implikasi untuk SDM / Manajemen Kinerja</b>
<i>Analysis of student engagement in online learning in Indonesia using a self determination theory approach</i>	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta (2023) ( <a href="#">STEI Electronic Journal</a> )	Studi kuantitatif terhadap mahasiswa manajemen tentang keterlibatan (engagement) dalam pembelajaran daring menggunakan SDT	memiliki hubungan sosial yang positif, mengalami motivasi akademik yang lebih tinggi. <a href="#">(Jurnal UIN Syahada)</a>	Relevan untuk organisasi yang bekerja remote/hybrid: agar karyawan tetap engaged, dibutuhkan kebijakan yang memungkinkan karyawan merasa memiliki kontrol (autonomi), merasa ahli dalam pekerjaannya

*Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory  
(SDT)*

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Institusi / Lokasi</b>	<b>Fokus / Variabel Utama</b>	<b>Temuan Kunci</b>	<b>Implikasi untuk SDM / Manajemen Kinerja</b>
<i>Efektivitas Self-Determination Theory dalam Perilaku Pemecahan Masalah Matematis Siswa</i>	Universitas Singaperbangsa Karawang (2023) ( <a href="#">IKIP Siliwangi Journal</a> )	Mengevaluasi hubungan antara level SDT dan kemampuan pemecahan masalah matematis siswa kelas VIII; juga melihat perbedaan kemampuan dan dominasi aspek SDT berdasarkan kemampuan	terhadap engagemen mahasiswa selama pembelajaran online. <a href="#">(STEI Electronic Journal)</a>  Ditemukan bahwa siswa dengan motivasi yang lebih tinggi (lihat aspek kompetensi dan relatedness) menunjukkan performansi yang lebih baik dalam	(kompetensi), dan tetap terkoneksi dengan rekan kerja/budaya perusahaan (relatedness).  Implikasi: dalam organisasi, tugas yang menantang dan memungkinkan inovasi serta kontrol terhadap cara kerja dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi; setting kerja yang terlalu rigid akan menghambat

Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory (SDT)

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Institusi / Lokasi</b>	<b>Fokus / Variabel Utama</b>	<b>Temuan Kunci</b>	<b>Implikasi untuk SDM / Manajemen Kinerja</b>
		matematis siswa	pemecahan masalah matematis. Autonomi juga berpengaruh, walau kadang tergantung metode pengajaran (apakah guru memberi ruang eksplorasi atau terlalu dikontrol). <a href="#">(IKIP Siliwangi Journal)</a>	kompetensi dan motivasi.
<i>Self Determination Theory: Peran Dukungan Orangtua Terhadap</i>	Bandung (2021) sebagai bagian dari studi pembelajaran daring	Melihat bagaimana dukungan orang tua memediasi stres, gangguan	Dukungan orang tua yang baik memperkuat resilience akademik	Dalam konteks HR dan organisasi: mirip dengan dukungan dari manajer, rekan kerja, dan

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Institusi / Lokasi</b>	<b>Fokus / Variabel Utama</b>	<b>Temuan Kunci</b>	<b>Implikasi untuk SDM / Manajemen Kinerja</b>
<i>Academic Buoyancy</i>	masa pandemi ( <a href="#">E-Journal UIN Tribakti</a> )	belajar, dan motivasi dalam situasi pembelajaran jarak jauh	siswa; siswa yang merasa didukung cenderung lebih mampu bertahan dalam situasi pembelajaran yang penuh tantangan.	budaya organisasi. Dukungan “eksternal” dari lingkungan kerja sangat penting terutama dalam kondisi tekanan tinggi atau perubahan cepat.

---

### **Pelajaran Penting dari Studi Kasus**

Dari studi-studi lokal tersebut dapat ditarik beberapa pelajaran yang relevan bagi organisasi/perusahaan, terutama dalam penerapan teori motivasi dan pengelolaan kinerja:

#### **Kebutuhan Autonomi Penting, Terutama dalam Situasi Perubahan atau Ketidakpastian**

Banyak siswa melaporkan bahwa mereka memerlukan kebebasan dalam menentukan cara belajar, pilihan tugas, dan metode belajar yang sesuai diri mereka sendiri. Dalam organisasi, hal ini mirip dengan memberi

fleksibilitas dalam metode kerja, memberikan pekerjaan yang memungkinkan inisiatif dan kreativitas, bukan hanya prosedur kaku.

### **Kompetensi Harus Didukung dengan Pelatihan & Feedback Konstruktif**

Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (kesanggupan) siswa meningkat jika mereka merasakan bahwa mereka memiliki skill yang cukup dan dibantu dengan feedback. Untuk organisasi: investasi dalam pelatihan, pengembangan keterampilan, mentoring/coaching, serta sistem umpan balik yang jelas akan sangat memengaruhi hasil kinerja.

### **Keterkaitan (Relatedness) / Lingkungan Sosial Positif Menguatkan Motivasi & Kesejahteraan**

Rasa koneksi antara teman siswa, dukungan orang tua, atau interaksi sosial yang positif menjadi sangat penting. Dalam organisasi, aspek kebersamaan, kerja tim, kepedulian antaranggota, budaya perusahaan yang suportif akan mendukung motivasi.

### **Faktor Kontekstual dan Kondisi Eksternal Memegang Peranan**

Misalnya pembelajaran daring di masa pandemi membawa tantangan: gangguan teknis, kurangnya interaksi tatap muka, stres, keterbatasan sumber daya. Selain itu budaya lokal (kolektivistik vs individualistik), norma sosial, harapan keluarga juga memengaruhi motivasi siswa. Dalam organisasi, faktor situasi (krisis, remote work, tekanan kerja) harus diperhitungkan dalam implementasi teori.

### **Pengukuran dan Evaluasi Perlu Memperhatikan Validitas dan Reliabilitas**

Studi menegaskan bahwa pengukuran kebutuhan dasar psikologis dan motivasi memerlukan instrumen yang valid dan reliabel. Semisal skala pengukuran SDT harus dikonfirmasi melalui analisis faktor (CFA), dan data survei harus terstruktur agar bisa menangkap perbedaan antar individu.

---

### **Implikasi untuk Organisasi / HR**

Dari studi-studi lokal di atas, berikut beberapa **strategi** yang bisa diterapkan oleh HR / manajemen dalam organisasi di Indonesia:

**Membangun Dukungan Kepemimpinan dan Manajer sebagai Coach / Facilitator**

Pemimpin harus dilatih menjadi fasilitator yang mendukung kebutuhan dasar (autonomi, kompetensi, keterkaitan) bukan hanya pengawas beban kerja.

**Menerapkan Kebijakan Kerja yang Fleksibel**

Memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur cara, tempat, atau jam kerja selama masih mendukung hasil. Ini mirip kebutuhan siswa pada pembelajaran online.

**Feedback dan Pengembangan Berkelanjutan**

Sistem appraisal harus mencakup feedback berkala yang bukan hanya evaluatif, tetapi juga mendukung kompetensi dan memperkuat rasa percaya diri.

**Menciptakan Budaya Keterkaitan**

Memastikan bahwa tim bekerja dalam lingkungan yang mendukung sosial, komunikasi, kolaborasi, rasa diterima. Pelibatan sosial, mentoring, kelompok kerja bersama dapat memperkuat rasa relatedness.

**Mengukur Kebutuhan Psikologis secara Regular**

Survei motivasi, kesejahteraan, kebutuhan otonomi/kompetensi/keterkaitan bisa dijadikan metrik dalam HR dashboard.

---

Berikut adalah **Glosarium** dan **Daftar Pustaka** untuk makalah “**Self-Determination Theory oleh Deci & Ryan**” dan aplikasinya dalam konteks pendidikan dan organisasi di Indonesia:

---

## ■ Glosarium

<b>Istilah</b>	<b>Definisi</b>
<b>Self-Determination Theory (SDT)</b>	Teori motivasi yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan, yang menekankan pentingnya tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan dalam mendorong motivasi intrinsik.
<b>Motivasi Intrinsik</b>	Dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu karena minat, kepuasan, atau tantangan yang melekat dalam aktivitas itu sendiri.
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>	Dorongan untuk bertindak yang berasal dari luar diri individu, seperti hadiah, tekanan sosial, atau hukuman.
<b>Otonomi (Autonomy)</b>	Rasa bahwa seseorang memiliki kendali atas pilihan dan tindakannya sendiri.
<b>Kompetensi (Competence)</b>	Rasa mampu dan efektif dalam berinteraksi dengan lingkungan serta mencapai hasil yang diinginkan.
<b>Keterkaitan (Relatedness)</b>	Kebutuhan untuk merasa terhubung, diterima, dan memiliki hubungan sosial yang bermakna dengan orang lain.
<b>Engagement</b>	Tingkat keterlibatan, ketekunan, dan antusiasme individu dalam suatu aktivitas. Dalam konteks belajar atau bekerja, engagement mencerminkan dedikasi dan minat.

*Rudy C Tarumingkeng: Deci & Ryan - Self-Determination Theory  
(SDT)*

<b>Istilah</b>	<b>Definisi</b>
<b>Amotivasi</b>	Keadaan tanpa motivasi di mana individu tidak melihat kaitan antara tindakan dan hasil, serta tidak terdorong untuk bertindak.
<b>Identified Regulation</b>	Salah satu bentuk regulasi ekstrinsik dalam SDT, ketika seseorang mengadopsi nilai-nilai eksternal sebagai bagian dari tujuan pribadi.
<b>Integrated Regulation</b>	Regulasi eksternal yang telah sepenuhnya terinternalisasi, menjadi bagian dari identitas diri.
<b>Controlled Motivation</b>	Motivasi yang muncul dari tekanan eksternal atau internal, seperti rasa bersalah atau kewajiban.
<b>Autonomous Motivation</b>	Motivasi yang berasal dari dorongan internal yang sejajar dengan nilai-nilai pribadi.
<b>Basic Psychological Needs</b>	Tiga kebutuhan psikologis dasar menurut SDT: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan.
<b>Academic Buoyancy</b>	Kemampuan siswa untuk pulih dari kesulitan akademik sehari-hari dan tetap termotivasi.
<b>Intrinsic Goal Orientation</b>	Orientasi tujuan berdasarkan kepuasan pribadi, bukan karena tekanan atau ekspektasi luar.
<b>Extrinsic Goal Orientation</b>	Orientasi tujuan berdasarkan insentif eksternal seperti nilai, pujian, atau hadiah.
<b>Performance Feedback</b>	Informasi yang diberikan untuk mengevaluasi dan meningkatkan performa individu dalam belajar atau bekerja.

<b>Istilah</b>	<b>Definisi</b>
<b>Scaffolding</b>	Strategi pengajaran yang memberi bantuan bertahap untuk mendukung pembelajaran yang lebih mandiri.
<b>Workplace Motivation</b>	Teori dan praktik yang digunakan untuk memahami dan meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja.

---

## **Daftar Pustaka**

### **A. Referensi Teoritis**

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

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.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being." *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.

### **B. Studi Empiris dan Literatur Tambahan**

Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). "Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice." *Theory and Research in Education*, 7(2), 133–144.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). "Self-determination theory and work motivation." *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.

Kusurkar, R. A., Croiset, G., & Ten Cate, O. T. J. (2011). "Twelve tips to stimulate intrinsic motivation in students through autonomy-supportive classroom teaching derived from self-determination theory." *Medical Teacher*, 33(12), 978–982.

Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004). "Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts." *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 246–260.

### **C. Studi Kasus Lokal dan Artikel Indonesia**

Susanti, D., & Simanjuntak, M. (2021). "Penerapan Self Determination Theory: Peran Dukungan Orangtua terhadap Academic Buoyancy Siswa Menjalani Pembelajaran Jarak Jauh." *Jurnal Psikologi*, Universitas Kristen Maranatha.

Rahmawati, E. D. (2022). "Self Determination Theory dalam Motivasi Belajar Siswa SMA." *Forum Paedagogik*, Vol. 13, No. 2.

Winarti, D., & Prihatin, J. (2023). "Student Engagement in Online Learning in Indonesia Using a Self Determination Theory Approach." *International Journal of Business and Management*, STIE Indonesia.

Suhendar, D. (2023). "Efektivitas Self Determination Theory dalam Perilaku Pemecahan Masalah Matematis Siswa." *Jurnal Pendidikan Matematika*, Universitas Singaperbangsa Karawang.

---