

Self-Determination Theory (SDT)

Oleh Rudy C Tarumingkeng



Oleh:

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

Professor of Management NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988, dan
Rektor, Kampus AGRO Manokwari sekarang Universitas Papua Manokwari)
Coordinator, CIDA/DIKTI SFU Burnaby BC Canada 1988-1991
Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)
Ketua Dewan Guru Besar, IPB-University, Bogor (2005-2006)
AI - Data Analyst, dan Ketua Senat Akademik, IBM-ASMI, Jakarta 2024-

© RudyCT Academic Series

rudyc75@gmail.com

8 Februari 2026

Bogor, Indonesia

SELF-DETERMINATION THEORY (SDT)

Self-Determination Theory (SDT): Teori Determinasi Diri tentang Motivasi, Kebutuhan Psikologis, dan Kinerja Manusia

1) Pengantar: Mengapa SDT Penting dalam Ilmu Manajemen dan Pendidikan

Dalam organisasi, kampus, sekolah, bahkan keluarga, kita sering bertanya: *"Mengapa sebagian orang bekerja dengan semangat dan konsisten, sementara yang lain cepat lelah, hanya bergerak jika diawasi, atau berhenti ketika insentif berkurang?"* Pertanyaan ini tidak cukup dijawab dengan "orangnya rajin" atau "orangnya tidak disiplin." Ilmu perilaku modern menunjukkan bahwa kualitas motivasi—bukan sekadar jumlah motivasi—menentukan daya tahan, kreativitas, pembelajaran, kesejahteraan psikologis, dan performa jangka panjang.

Self-Determination Theory (SDT) adalah salah satu teori motivasi paling berpengaruh dalam psikologi kontemporer yang menekankan bahwa manusia memiliki **kebutuhan psikologis dasar** yang bersifat universal. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, motivasi menjadi lebih "hidup," lebih otonom, dan lebih berkualitas. Sebaliknya, ketika kebutuhan ini terhambat, motivasi cenderung dangkal, mudah padam, dan rentan memunculkan stres serta perilaku kontraproduktif.

SDT lahir dari kritik terhadap pendekatan motivasi yang terlalu menekankan "kendali eksternal": hadiah, hukuman, rating, atau tekanan. Bukan berarti SDT menolak insentif; SDT menempatkan insentif secara

lebih cermat: insentif dapat membantu, netral, atau merusak—bergantung pada apakah insentif tersebut mendukung atau justru menggerus rasa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan.

Dalam konteks manajemen, SDT relevan untuk:

- desain sistem kinerja dan KPI/OKR,
- kepemimpinan, coaching, dan budaya kerja,
- keterlibatan (engagement) dan retensi,
- inovasi, pembelajaran organisasi, dan adaptasi VUCA/BANI,
- kesejahteraan mental dan pencegahan burnout.

Dalam konteks pendidikan, SDT relevan untuk:

- motivasi belajar, ketekunan, dan rasa ingin tahu,
- keterlibatan kelas, pembelajaran mandiri, dan literasi digital,
- pembinaan karakter (agency) dan growth mindset yang sehat.

2) Akar Pemikiran SDT: Manusia sebagai Agen yang Bertumbuh

SDT dikembangkan oleh **Edward L. Deci** dan **Richard M. Ryan** sejak 1970-an dan terus berkembang hingga kini. Intuisi dasarnya sederhana namun kuat:

1. Manusia bukan sekadar “reaktor” terhadap hadiah/hukuman, melainkan **agen** yang ingin memahami, memilih, dan berkembang.
2. Kualitas motivasi berbeda: ada motivasi yang terasa “dipaksa,” ada yang “dipilih,” dan ada yang benar-benar “menyatu dengan diri.”
3. Terdapat **tiga kebutuhan psikologis dasar** yang—ketika dipenuhi—mendorong motivasi otonom, internalisasi nilai, serta kesejahteraan.

SDT sering diposisikan sebagai teori “humanistik yang berbasis bukti” (evidence-based humanism): mengakui martabat dan agensi manusia, tetapi diuji melalui riset empiris lintas budaya dan lintas konteks.

3) Tiga Kebutuhan Psikologis Dasar: Autonomy, Competence, Relatedness

Menurut SDT, manusia memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar yang bersifat universal. "Universal" di sini berarti kebutuhan ini muncul lintas budaya, meski cara pemenuhannya dapat berbeda tergantung norma sosial.

A. Autonomy (Otonomi)

Otonomi bukan berarti bebas tanpa aturan. Otonomi berarti **merasa bahwa tindakan kita berasal dari pilihan yang bermakna**—ada rasa "ini saya yang memilih" dan "ini selaras dengan nilai saya," bukan semata karena tekanan.

Contoh di organisasi:

- Karyawan diberi ruang memilih metode kerja, urutan tugas, atau cara mencapai target (selama hasil dan standar terpenuhi).
- Pemimpin menjelaskan *rationale* kebijakan ("mengapa ini penting") dan mengajak dialog, bukan sekadar perintah.

Jika otonomi terhambat, muncul pengalaman psikologis: tertekan, dikendalikan, "jalan karena takut," atau "asal memenuhi."

B. Competence (Kompetensi)

Kompetensi adalah kebutuhan untuk **merasa mampu, efektif, dan berkembang**. Orang termotivasi ketika mereka melihat kemajuan, merasa skill-nya meningkat, dan tantangan terasa "menantang tetapi mungkin."

Di sini SDT bertemu dengan desain pembelajaran dan desain kerja: tugas harus punya tingkat kesulitan yang tepat, umpan balik informatif, dan kesempatan menguasai keterampilan.

Jika kompetensi terhambat, muncul: rasa tidak mampu, cemas performa, takut salah, menunda, atau "learned helplessness."

C. Relatedness (Keterhubungan)

Relatedness adalah kebutuhan untuk **merasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari komunitas**. Motivasi meningkat ketika seseorang merasa "saya tidak sendirian," "ada yang peduli," dan "relasi saya aman."

Di organisasi, relatedness terpenuhi melalui:

- budaya saling menghormati,
- kepemimpinan yang empatik,
- tim yang kolaboratif dan aman secara psikologis.

Jika relatedness terhambat, muncul: alienasi, sinisme, "tidak dianggap," konflik interpersonal, atau disengagement.

Catatan penting: SDT menekankan bahwa ketiga kebutuhan ini saling terkait. Pemenuhan otonomi tanpa keterhubungan bisa terasa "dingin"; pemenuhan relatedness tanpa otonomi bisa terasa "manis tapi mengekang"; pemenuhan kompetensi tanpa otonomi bisa menjadi "efisien namun rapuh."

4) Kontinum Motivasi: Dari Amotivation hingga Intrinsic Motivation

Kontribusi besar SDT adalah membedakan motivasi bukan sebagai "ada/tidak ada," melainkan sebagai **kontinum** kualitas regulasi perilaku.

(1) Amotivation (Amotivasi)

Tidak ada niat atau energi untuk bertindak. Sering terjadi karena:

- tidak melihat hubungan tindakan–hasil,
- merasa tidak mampu,
- tidak melihat makna.

Di kantor: "Percuma kerja bagus, tidak dihargai."

Di kampus: "Saya tidak mengerti gunanya mata kuliah ini."

(2) Extrinsic Motivation (Motivasi Ekstrinsik)

Ini motivasi karena alasan di luar aktivitas itu sendiri. Namun SDT membaginya menjadi beberapa tingkat internalisasi:

a) External Regulation (Regulasi Eksternal)

Perilaku karena hadiah/hukuman langsung.

Contoh: kerja karena takut dimarahi; belajar karena nilai.

b) Introjected Regulation (Regulasi Introjeksi)

Tekanan internal seperti rasa bersalah, malu, atau kebutuhan membuktikan diri.

Contoh: "Saya harus lembur supaya dianggap karyawan baik."

Ini tampak "dari dalam," tetapi sebenarnya masih penuh tekanan.

c) Identified Regulation (Regulasi Teridentifikasi)

Orang mengakui nilai perilaku itu dan memilihnya karena dianggap penting.

Contoh: "Saya ikut pelatihan karena itu penting untuk karier dan kontribusi."

d) Integrated Regulation (Regulasi Terintegrasi)

Nilai perilaku menyatu dengan identitas dan sistem nilai diri.

Contoh: "Saya mengajar dan meneliti karena itu bagian dari siapa saya."

Ini masih ekstrinsik (karena tujuan), tetapi sangat otonom.

(3) Intrinsic Motivation (Motivasi Intrinsik)

Melakukan aktivitas karena aktivitas itu sendiri menarik, memuaskan, menantang, atau menyenangkan. Contoh: meneliti karena rasa ingin tahu; belajar coding karena menikmati eksplorasi.

Inti SDT: Motivasi terbaik bukan selalu intrinsik, melainkan **motivasi yang otonom** (identified, integrated, intrinsic). Dalam pekerjaan modern, banyak tugas tidak "menyenangkan," tetapi bisa tetap otonom jika orang memahami makna dan merasa memilih secara sadar.

5) Internalization: Bagaimana Nilai Eksternal Menjadi "Milik Diri"

Salah satu kekuatan SDT adalah konsep **internalisasi**: proses ketika aturan, norma, atau tujuan eksternal menjadi bagian dari motivasi

pribadi.

Organisasi membutuhkan internalisasi karena tidak mungkin mengawasi semua perilaku. Budaya, etika, kepatuhan, kualitas, dan keselamatan kerja paling efektif bila diinternalisasi, bukan dipaksakan.

SDT menyatakan internalisasi terjadi lebih baik ketika lingkungan:

- mendukung otonomi (ada alasan, pilihan, dialog),
- mendukung kompetensi (pelatihan, umpan balik, struktur jelas),
- mendukung relatedness (pemimpin peduli, tim aman).

Sebaliknya, internalisasi gagal ketika lingkungan menekan, mempermalukan, mengancam, atau memperlakukan orang sebagai “alat produksi.”

6) Mini-Theories dalam SDT (Gambaran Ringkas namun Penting)

SDT sering dijelaskan sebagai “kerangka besar” yang memiliki beberapa teori turunan:

1. **Cognitive Evaluation Theory (CET):** membahas bagaimana reward, feedback, dan kondisi sosial memengaruhi motivasi intrinsik.
2. **Organismic Integration Theory (OIT):** menjelaskan kontinum motivasi ekstrinsik dan proses internalisasi.
3. **Basic Psychological Needs Theory (BPNT):** menegaskan peran autonomy–competence–relatedness terhadap kesehatan psikologis dan kualitas motivasi.
4. **Causality Orientations Theory (COT):** perbedaan individu dalam kecenderungan orientasi otonom vs terkontrol.
5. **Goal Contents Theory (GCT):** membedakan tujuan intrinsik (pertumbuhan, relasi, kontribusi) vs ekstrinsik (status, uang, citra) dan dampaknya pada kesejahteraan.

6. **Relationships Motivation Theory (RMT):** peran kualitas relasi dalam pemenuhan kebutuhan dan well-being.

Untuk pembaca manajemen, OIT dan BPNT paling sering digunakan untuk desain organisasi, sedangkan CET penting untuk memahami efek insentif dan sistem penilaian.

7) SDT dalam Organisasi: Dari Sistem Insentif ke Desain Lingkungan Kerja

Mari kita turunkan SDT ke praktik manajerial.

A. Desain Kepemimpinan: “Autonomy-Supportive Leadership”

Kepemimpinan yang mendukung otonomi ditandai oleh:

- menjelaskan alasan kebijakan,
- meminta masukan,
- menawarkan pilihan yang realistis,
- mengakui emosi/kesulitan bawahan,
- menghindari bahasa mengontrol (“pokoknya,” “harus,” “kalau tidak...”) tanpa dialog.

Ini bukan kepemimpinan “lembek.” Justru ia tegas pada tujuan, tetapi fleksibel pada cara, dan manusiawi pada relasi.

B. Umpan Balik Kinerja: Informasional vs Mengontrol

Umpan balik yang **informatif** memperkuat kompetensi:

- spesifik, fokus pada perilaku/hasil,
- menunjukkan cara perbaikan,
- menekankan kemajuan.

Umpan balik yang **mengontrol** merusak otonomi:

- mempermalukan, memberi label (“kamu malas”),
- ancaman implisit,

- membuat orang bekerja untuk menghindari rasa malu.

C. Insentif dan Bonus: Kapan Membantu, Kapan Merusak

Dalam SDT, bonus bisa:

- **mendukung** bila dipersepsi sebagai pengakuan kompetensi dan tidak mengurangi otonomi,
- **merusak** bila dipersepsi sebagai alat kontrol yang membuat orang merasa "dibeli."

Rancangan praktis:

- tekankan bonus sebagai apresiasi hasil dan kontribusi,
- jaga transparansi dan keadilan,
- hindari "bonus sebagai cambuk" yang memicu kecemasan dan perilaku manipulatif.

D. Job Design: Tantangan yang Tepat dan Kesempatan Bertumbuh

Prinsip: **challenge–skill balance**.

- Tugas terlalu mudah → bosan, motivasi turun.
- Tugas terlalu sulit tanpa dukungan → cemas, amotivasi.
- Tugas menantang + dukungan belajar → kompetensi tumbuh, motivasi otonom.

E. Budaya dan Iklim Psikologis

SDT sejalan dengan konsep *psychological safety*, keadilan organisasi, dan budaya pembelajar.

Budaya yang mendukung relatedness menciptakan "energi sosial" untuk bertahan dalam tekanan.

8) SDT dalam Pendidikan: Motivasi Belajar yang Tahan Lama

Dalam kelas, guru/dosen sering tergoda menggunakan kontrol: ancaman nilai, hukuman, atau “tekanan kompetisi” agar siswa belajar. SDT menunjukkan cara yang lebih stabil:

1. Autonomy-supportive teaching

- berikan pilihan topik, metode tugas, atau bentuk proyek;
- jelaskan “mengapa” materi penting;
- ajak diskusi dan refleksi.

2. Mendukung kompetensi

- rubrik jelas;
- umpan balik bertahap;
- scaffolding;
- latihan yang progresif.

3. Mendukung relatedness

- iklim kelas aman;
- dialog menghargai;
- pembelajaran kolaboratif.

Hasil yang diharapkan: bukan hanya nilai, tetapi *agency* belajar—kemampuan belajar mandiri sepanjang hayat.

9) Studi Kasus Naratif (Konteks Indonesia): Transformasi Motivasi di sebuah Institusi

Bayangkan sebuah institusi (kampus atau unit kerja) yang sedang menjalankan program digitalisasi layanan dan peningkatan kualitas. Pimpinan menetapkan target: semua staf harus menggunakan sistem baru, menuntaskan pelatihan, dan meningkatkan kepuasan pengguna.

Tahap awal:

Kebijakan diumumkan secara top-down: “Mulai bulan ini, semua wajib

pakai sistem. Yang tidak memenuhi target akan dievaluasi.”

Akibatnya, terjadi:

- resistensi pasif (“iya, tapi nanti”),
- keluhan di belakang,
- penggunaan sistem sekadar formalitas,
- stres karena takut salah.

Secara SDT, ini menciptakan motivasi **external regulation**: bergerak karena takut, bukan karena paham.

Intervensi berbasis SDT:

Pimpinan kemudian mengubah pendekatan:

1. Autonomy:

- mengundang perwakilan staf untuk memberi masukan desain proses;
- menjelaskan *rationale*: sistem untuk mengurangi kerja ulang, mempercepat layanan, dan meningkatkan transparansi;
- memberi pilihan jalur pelatihan (video, workshop, mentoring).

2. Competence:

- membuat pelatihan bertahap;
- menyediakan “clinic hour” untuk konsultasi;
- memberi feedback yang spesifik dan mengapresiasi kemajuan.

3. Relatedness:

- membentuk tim pendamping lintas generasi;
- pemimpin hadir di sesi awal sebagai simbol dukungan;
- menormalkan kesalahan sebagai bagian dari belajar.

Hasil beberapa bulan kemudian:

Staf mulai berkata: "Saya bisa lihat manfaatnya," "Saya jadi lebih cepat," "Saya merasa mampu," dan "Tim ini enak diajak kerja."

Motivasi bergeser dari external/introjected menuju **identified** dan bahkan **integrated**: sistem baru menjadi bagian dari cara kerja dan identitas profesional.

Narasi ini menunjukkan poin kunci SDT: perubahan perilaku yang berkelanjutan jarang lahir dari tekanan; ia lahir dari internalisasi yang didukung oleh lingkungan.

10) SDT dan Tantangan Praktis: Kritik dan Batasan yang Perlu Disadari

Tidak ada teori yang sempurna. SDT kuat secara empiris, tetapi implementasi memerlukan kehati-hatian:

1. Tidak semua pekerjaan dapat dibuat intrinsik

Banyak tugas rutin tetap "tidak menarik." SDT tidak memaksa semuanya intrinsik; fokusnya adalah membuat motivasi menjadi **otonom** melalui makna, pilihan, dan pengakuan.

2. Budaya kolektivistik dan hierarkis

Di budaya yang lebih hierarkis, "otonomi" perlu diterjemahkan secara sensitif: bukan memberontak, melainkan ruang partisipasi, dialog, dan pilihan yang bertanggung jawab.

3. Keterbatasan sumber daya

Autonomy-supportive leadership membutuhkan waktu, keterampilan komunikasi, dan sistem pelatihan. Namun justru pada sistem terbatas, internalisasi menjadi strategi efisiensi jangka panjang.

4. Bahaya pseudo-autonomy

Memberi pilihan palsu ("kamu bebas memilih A atau A'") malah merusak kepercayaan. Otonomi harus autentik.

11) Implikasi Strategis untuk Manajemen Kinerja (KPI/OKR)

Jika SDT diterapkan dalam manajemen kinerja, beberapa prinsip desainnya:

1. Tujuan harus bermakna (identified)

Jelaskan hubungan KPI dengan misi layanan, pelanggan, atau dampak sosial.

2. Proses penetapan tujuan partisipatif

Pimpinan menetapkan arah, tim ikut merumuskan indikator dan strategi eksekusi.

3. Feedback sebagai pembelajaran, bukan penghakiman

Review bulanan fokus pada "apa yang dipelajari" dan "dukungan apa yang dibutuhkan."

4. Reward sebagai pengakuan, bukan kontrol

Apresiasi memperkuat kompetensi dan relatedness, bukan membuat orang "bekerja hanya demi uang."

5. Bangun komunitas praktik

Relatedness ditopang melalui peer-learning, mentoring, dan kolaborasi lintas fungsi.

12) Refleksi dan Pertanyaan Diskusi (Untuk Kelas/FGD/Workshop)

1. Dalam pengalaman Anda, kapan insentif/bonus justru menurunkan semangat? Mengapa?
2. Di organisasi Anda, kebutuhan mana yang paling sering terhambat: autonomy, competence, atau relatedness?
3. Bagaimana cara mengubah "kepatuhan" menjadi "internalisasi" tanpa kehilangan disiplin dan standar?
4. Jika Anda pemimpin unit, perubahan kecil apa (1–2 kebijakan) yang bisa segera dilakukan agar lebih autonomy-supportive?
5. Dalam pembelajaran mahasiswa, mana yang lebih efektif: tekanan nilai atau desain kelas yang membuat mereka merasa mampu dan bermakna?

Berikut **Glosarium** dan **Referensi** (dipilih yang paling sering dipakai dan “paling otoritatif” dalam literatur SDT), disajikan dengan gaya akademik.

Glosarium Self-Determination Theory (SDT)

1. Self-Determination Theory (SDT)

Kerangka teori motivasi yang menjelaskan kualitas motivasi manusia melalui pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar dan proses internalisasi regulasi perilaku.

2. Kebutuhan Psikologis Dasar (Basic Psychological Needs)

Tiga kebutuhan universal dalam SDT: *autonomy, competence, relatedness*. Pemenuhan kebutuhan ini memprediksi motivasi otonom, kinerja adaptif, dan kesejahteraan.

3. Autonomy (Otonomi)

Pengalaman merasa bahwa perilaku berasal dari pilihan dan persetujuan diri (self-endorsed), bukan paksaan. Otonomi ≠ kebebasan tanpa aturan.

4. Competence (Kompetensi)

Pengalaman merasa mampu, efektif, dan berkembang; didukung oleh tantangan yang pas, umpan balik informatif, dan kesempatan belajar.

5. Relatedness (Keterhubungan)

Pengalaman merasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari relasi/komunitas yang bermakna.

6. Need Satisfaction (Pemenuhan Kebutuhan)

Kondisi ketika autonomy–competence–relatedness terpenuhi sehingga individu cenderung menunjukkan motivasi otonom dan well-being lebih tinggi.

7. Need Frustration (Frustrasi/Perusakan Kebutuhan)

Kondisi ketika kebutuhan psikologis secara aktif terhambat/dirusak (mis. dikendalikan, direndahkan, diasingkan), sering terkait stres, burnout, dan perilaku maladaptif.

8. Amotivation (Amotivasi)

Ketiadaan niat/energi untuk bertindak; sering karena tidak melihat makna, tidak yakin mampu, atau merasa tindakan tidak berpengaruh.

9. Motivasi Intrinsik (Intrinsic Motivation)

Dorongan melakukan aktivitas karena aktivitas itu sendiri menarik, menantang, memuaskan, atau menyenangkan.

10. Motivasi Ekstrinsik (Extrinsic Motivation)

Dorongan melakukan aktivitas karena alasan di luar aktivitas (tujuan, imbalan, norma), namun kualitasnya beragam tergantung tingkat internalisasi.

11. Kontinum Regulasi (Regulatory Continuum)

Spektrum kualitas motivasi dari amotivasi → regulasi eksternal → introjeksi → identifikasi → integrasi → intrinsik.

12. External Regulation (Regulasi Eksternal)

Perilaku didorong hadiah/hukuman atau konsekuensi eksternal langsung.

13. Introjected Regulation (Regulasi Introjeksi)

Perilaku didorong tekanan internal (malu, bersalah, harga diri rapuh), sehingga tetap "terkontrol."

14. Identified Regulation (Regulasi Teridentifikasi)

Perilaku dilakukan karena individu mengakui nilai/arti tujuan ("ini penting bagi saya"), sehingga lebih otonom.

15. Integrated Regulation (Regulasi Terintegrasi)

Perilaku selaras dengan identitas dan sistem nilai; sangat otonom meski tetap berorientasi tujuan (ekstrinsik).

16. Internalization (Internalisasi)

Proses menjadikan nilai/aturan eksternal menjadi bagian dari motivasi diri; dipercepat oleh dukungan autonomy–competence–relatedness.

17. Autonomous Motivation (Motivasi Otonom)

Motivasi yang bersumber dari pilihan dan persetujuan diri (identified, integrated, intrinsic). Biasanya lebih tahan lama dan berkualitas.

18. Controlled Motivation (Motivasi Terkontrol)

Motivasi yang bersumber dari tekanan (external, introjected). Biasanya efektif jangka pendek, tetapi rentan stres dan kelelahan jangka panjang.

19. Autonomy Support (Dukungan Otonomi)

Perilaku/iklim yang memberi pilihan realistis, menjelaskan alasan, menghargai perspektif, dan meminimalkan kontrol yang tidak perlu.

20. Controlling Context (Konteks Mengontrol)

Iklim yang menekan melalui ancaman, rasa malu, micromanagement, atau bahasa memaksa; cenderung menurunkan motivasi otonom.

21. Informational Feedback (Umpan Balik Informatif)

Feedback yang spesifik, berorientasi perbaikan, dan memperkuat kompetensi tanpa mengontrol.

22. Controlling Feedback (Umpan Balik Mengontrol)

Feedback yang mempermalukan/menekan atau memanipulasi; dapat merusak otonomi dan memicu defensif.

23. Cognitive Evaluation Theory (CET)

Subteori SDT tentang bagaimana reward, feedback, dan kondisi sosial memengaruhi motivasi intrinsik melalui otonomi dan kompetensi.

24. Organismic Integration Theory (OIT)

Subteori SDT tentang variasi motivasi ekstrinsik dan mekanisme internalisasi.

25. Basic Psychological Needs Theory (BPNT)

Subteori SDT yang menegaskan pemenuhan kebutuhan dasar sebagai fondasi motivasi sehat dan kesejahteraan.

26. Goal Contents Theory (GCT)

Pembedaan tujuan hidup intrinsik (pertumbuhan, relasi, kontribusi) vs ekstrinsik (status, citra, materi) dan dampaknya pada well-being.

27. Causality Orientations (Orientasi Kausalitas)

Perbedaan kecenderungan individu: orientasi otonom vs terkontrol vs impersonal dalam menafsirkan sebab perilaku.

28. Psychological Well-Being (Kesejahteraan Psikologis)

Kondisi sehat secara mental/emosional (mis. vitalitas, kepuasan hidup, minim distress) yang sering meningkat ketika kebutuhan terpenuhi.

29. Vitality (Vitalitas Subjektif)

Rasa energi hidup dan "berdaya" secara psikologis; sering menjadi indikator well-being dalam studi SDT.

30. Engagement (Keterlibatan)

Kondisi terhubung secara kognitif-emosional terhadap aktivitas/pekerjaan; dalam SDT, engagement kuat terkait motivasi otonom.

31. Burnout (Kelelahan Kerja)

Sindrom kelelahan emosional/sinisme/penurunan efektivitas; sering terkait kebutuhan yang terfrustrasi dan motivasi terkontrol.

32. Psychological Safety (Keamanan Psikologis)

Rasa aman untuk bertanya, salah, dan belajar tanpa takut dipermalukan; bersinergi dengan relatedness dan dukungan kompetensi.

33. Scaffolding (Penyangga Belajar)

Bantuan bertahap untuk membangun kompetensi hingga individu mampu mandiri.

34. Self-Regulation (Regulasi Diri)

Kemampuan mengarahkan perilaku secara sadar; SDT menekankan regulasi diri terbaik muncul dari motivasi otonom.

35. Meaningfulness (Kebermaknaan)

Persepsi bahwa tugas penting dan berdampak; memperkuat identified/integrated regulation.

Referensi Kunci (Pilihan Utama, Format APA)

A. Sumber Fondasional SDT (Wajib untuk Rujukan Teoretis)

**Edward L. Deci, & Richard M. Ryan. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York, NY: 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.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185.

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

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Eds.). (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.

B. Reward/Insentif dan Motivasi Intrinsik (CET)

Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668.

C. SDT dalam Organisasi & Kerja (Work Motivation, Kinerja, Well-Being)

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

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294.

Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280.

D. SDT dalam Pendidikan (Motivasi Belajar, Keterlibatan, Peran Guru/Dosen)

Johnmarshall Reeve. (2006). Teachers as facilitators: What autonomy-supportive teachers do and why their students benefit. *The Elementary School Journal*, 106(3), 225–236.

Jang, H., Reeve, J., & Deci, E. L. (2010). Engaging students in learning activities: It is not autonomy support or structure but autonomy support and structure. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 588–600.

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.

E. SDT dalam Kesehatan (Health Behavior Change, Adherence)

Williams, G. C., Freedman, Z. R., & Deci, E. L. (1998). Supporting autonomy to motivate patients with diabetes for glucose control. *Diabetes Care*, 21(10), 1644–1651.

Ng, J. Y. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L., & Williams, G. C. (2012). Self-determination theory applied to health contexts: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 325–340.

F. SDT dalam Olahraga & Aktivitas Fisik (Motivasi Latihan, Ketekunan)

Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Tuson, K. M., Brière, N. M., & Blais, M. R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 35–53.

G. Perspektif Lintas Budaya & Pengukuran Kebutuhan (Need Satisfaction/Frustration)

Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., ... & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across cultures: A test of universality. *Motivation and Emotion*, 39, 216–236.

Sheldon, K. M., Elliott, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 325–339.

Copilot for this article - Chatgpt 5.2 Thinking. Access date: 8 Februari 2026. Prompting on Writer's account ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/6988350e-da44-83a0-997a-1e1a5f51b709)) <https://chatgpt.com/c/6988350e-da44-83a0-997a-1e1a5f51b709>