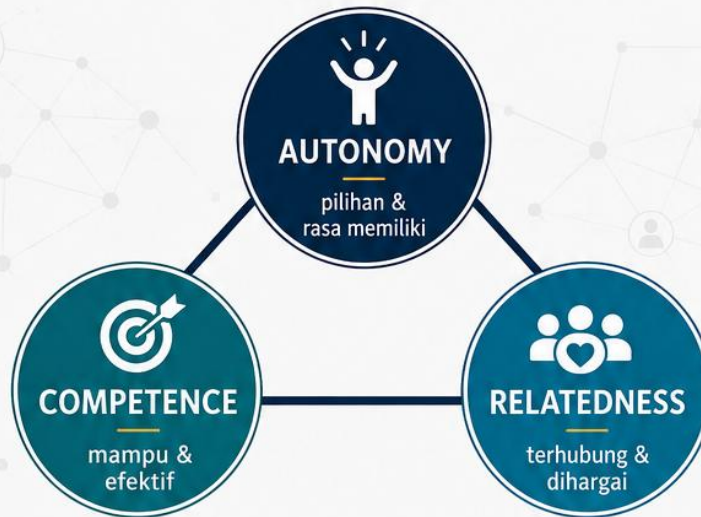


SELF-DETERMINATION THEORY

Prof. Rudy C. Tarumingkeng, PhD

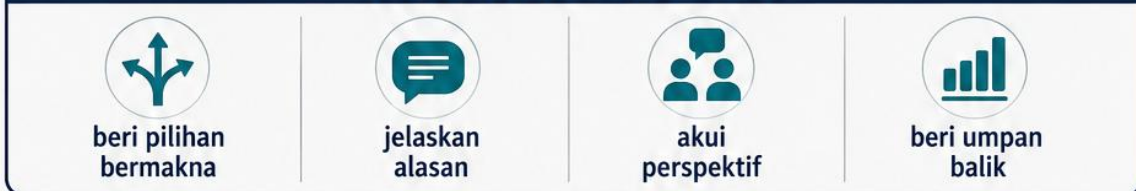
TIGA KEBUTUHAN PSIKOLOGIS DASAR



KONTINUUM MOTIVASI



AUTONOMY SUPPORT



APLIKASI



MOTIVASI BERKUALITAS

→ pembelajaran, kreativitas, kinerja, kesejahteraan

Self-Determination Theory

Prof. Ir. Rudy C. Tarumingkeng, PhD

www.rudycet.com/cv.pdf

AI – Data analyst, IBM – ASMI

[RudyCT Academic Series](#)

Abstrak

Self-Determination Theory (SDT) merupakan teori makro tentang motivasi, perkembangan kepribadian, dan kesejahteraan yang menjelaskan bagaimana kualitas motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: autonomy, competence, dan relatedness. SDT membedakan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik yang telah diinternalisasi, motivasi terkendali, serta amotivasi. Artikel ini membahas akar pemikiran Edward Deci dan Richard Ryan, enam mini-teori SDT, proses internalisasi dan integrasi, peran konteks sosial, autonomy support, controlling motivation, psychological needs, serta hubungan motivasi dengan pembelajaran, kinerja, kreativitas, kesehatan, kepemimpinan, manajemen SDM, kerja hibrida, transformasi digital, dan artificial intelligence. SDT menegaskan bahwa penghargaan, target, evaluasi, dan teknologi tidak otomatis memotivasi; dampaknya bergantung pada cara dirancang dan dipersepsikan. Lingkungan yang memberi pilihan bermakna, umpan balik kompetensi, dan hubungan yang aman cenderung menghasilkan motivasi yang lebih otonom, pembelajaran lebih mendalam, dan kesejahteraan lebih baik. Dalam konteks Indonesia, teori ini relevan bagi pendidikan tinggi, pengembangan talenta, kepemimpinan organisasi, pelayanan kesehatan, kewirausahaan, dan penggunaan AI yang berpusat pada manusia. Argumen utama artikel ialah bahwa kinerja berkelanjutan tidak dapat dibangun hanya melalui kontrol dan insentif; ia memerlukan ekosistem yang memungkinkan manusia merasa memiliki tindakan, mampu melaksanakannya, dan terhubung dengan orang lain.

Kata Kunci

Self-Determination Theory; autonomy; competence; relatedness; intrinsic motivation; extrinsic motivation; internalization; autonomy support; artificial intelligence.

1. Pendahuluan

Motivasi sering dipahami secara sempit sebagai dorongan untuk memperoleh hadiah atau menghindari hukuman. Dalam praktik, seseorang juga bekerja karena rasa ingin tahu, makna, tanggung jawab, identitas profesional, solidaritas, atau kepuasan menguasai keterampilan. Perbedaan sumber dorongan tersebut menghasilkan perbedaan kualitas usaha, kreativitas, ketekunan, dan kesejahteraan.

Self-Determination Theory membantu menjawab bukan hanya “seberapa kuat seseorang termotivasi?”, tetapi “termotivasi oleh apa dan dengan kualitas seperti apa?”.

2. Akar dan Evolusi SDT

SDT dikembangkan Deci dan Ryan melalui penelitian mengenai motivasi intrinsik, efek penghargaan, persepsi kausalitas, dan perkembangan diri. Teori ini menolak dikotomi sederhana antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat memiliki tingkat internalisasi berbeda.

SDT berkembang menjadi kerangka luas yang mencakup cognitive evaluation theory, organismic integration theory, causality orientations theory, basic psychological needs theory, goal contents theory, dan relationships motivation theory.

3. Tiga Kebutuhan Psikologis

Autonomy adalah pengalaman bahwa tindakan berasal dari pilihan dan nilai diri, bukan paksaan. Competence adalah pengalaman efektif dan mampu menghadapi tantangan. Relatedness adalah pengalaman terhubung, dihargai, dan memiliki tempat dalam relasi sosial.

Ketiganya bersifat universal sebagai kebutuhan psikologis, tetapi cara pemenuhannya dipengaruhi budaya dan konteks. Autonomy bukan individualisme; seseorang dapat memilih berkomitmen pada keluarga, komunitas, atau pelayanan.

4. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul ketika aktivitas dilakukan karena menarik, menyenangkan, atau memuaskan secara inheren. Membaca karena ingin memahami, meneliti karena rasa ingin tahu, dan memecahkan masalah karena menikmati tantangan adalah contoh.

Motivasi intrinsik paling kuat ketika tugas memberi tantangan optimal, umpan balik informatif, dan ruang eksplorasi. Kontrol berlebihan atau evaluasi yang mengancam dapat mengurangi rasa memiliki.

5. Motivasi Ekstrinsik dan Internalization

Motivasi ekstrinsik berarti aktivitas dilakukan untuk hasil terpisah dari aktivitas. SDT membedakan external regulation, introjected regulation, identified regulation, dan integrated regulation. Dua bentuk terakhir lebih otonom karena nilai perilaku telah diterima.

Internalisasi adalah proses ketika aturan eksternal menjadi nilai pribadi. Integrasi terjadi ketika nilai tersebut selaras dengan identitas dan prinsip diri. Pendidikan dan kepemimpinan yang baik membantu internalisasi tanpa manipulasi.

6. Amotivasi dan Motivasi Terkendali

Amotivasi adalah ketiadaan niat atau alasan untuk bertindak, sering muncul ketika seseorang tidak melihat nilai, tidak merasa mampu, atau tidak melihat hubungan antara usaha dan hasil. Motivasi terkendali digerakkan tekanan eksternal, rasa bersalah, atau kebutuhan membuktikan diri.

Motivasi terkendali dapat menghasilkan usaha jangka pendek, tetapi berisiko menimbulkan kelelahan, kecemasan, perilaku defensif, dan ketergantungan pada pengawasan.

7. Autonomy Support

Autonomy support bukan berarti membiarkan semua orang bekerja tanpa arah. Ia berarti menjelaskan alasan, memberi pilihan yang realistis, mengakui perspektif, menggunakan bahasa nonmengancam, dan memberi kesempatan berinisiatif.

Pemimpin autonomy-supportive tetap memiliki standar, tetapi mengomunikasikannya sebagai tujuan bermakna dan menyediakan dukungan. Hal ini berbeda dari permissiveness atau ketiadaan akuntabilitas.

8. Competence dan Feedback

Competence tumbuh melalui tantangan yang sesuai, tujuan jelas, kesempatan berlatih, dan feedback yang informatif. Feedback yang spesifik pada proses membantu pembelajaran; feedback yang menghakimi identitas dapat mengurangi motivasi.

Dalam organisasi, coaching dan psychological safety memungkinkan pegawai mencoba, bertanya, dan memperbaiki kesalahan. Sistem kinerja harus membedakan evaluasi untuk pembelajaran dan evaluasi untuk keputusan administratif.

9. Relatedness dan Komunitas

Relatedness terpenuhi ketika individu merasa dihormati, diterima, dan memiliki hubungan yang bermakna. Tim yang hanya mengejar target tanpa rasa aman dapat menghasilkan kepatuhan, tetapi sulit membangun loyalitas dan kreativitas.

Mentoring, kolaborasi, inklusi, komunikasi empatik, dan kepemimpinan yang hadir memperkuat relatedness. Dalam kerja hibrida, relasi perlu dirancang karena interaksi informal tidak lagi otomatis terjadi.

10. SDT dalam Pendidikan Tinggi

Mahasiswa belajar lebih mendalam ketika memahami makna materi, memiliki pilihan tugas, merasa kompeten, dan terhubung dengan dosen serta komunitas. Kontrol melalui ancaman nilai dapat meningkatkan kepatuhan tetapi merusak rasa ingin tahu.

Desain pembelajaran dapat memasukkan pilihan topik, proyek autentik, umpan balik formatif, diskusi, dan refleksi. AI sebaiknya memperkuat agency belajar, bukan menggantikan proses berpikir.

11. SDT dalam Manajemen SDM

Rekrutmen, onboarding, pelatihan, karier, kompensasi, dan penilaian kinerja memengaruhi kebutuhan psikologis. Pekerjaan yang memberi otonomi, peluang berkembang, dan relasi suportif cenderung meningkatkan engagement.

Kompensasi tetap penting, tetapi hadiah yang digunakan sebagai kontrol dapat mengurangi motivasi intrinsik. Transparansi, keadilan, dan kesempatan berpartisipasi membantu menjadikan tujuan organisasi lebih terinternalisasi.

12. Kepemimpinan dan Perubahan

Perubahan organisasi sering gagal karena dipaksakan tanpa makna dan dukungan. SDT mendorong pemimpin menjelaskan mengapa perubahan perlu, melibatkan pegawai dalam desain, menyediakan pelatihan, dan menjaga relasi.

Autonomy support tidak menghilangkan urgensi. Ia mengubah perubahan dari perintah eksternal menjadi proyek yang dipahami dan dimiliki bersama.

13. Kesehatan dan Kesejahteraan

SDT digunakan untuk memahami aktivitas fisik, kepatuhan pengobatan, perubahan pola makan, berhenti merokok, dan kesehatan mental. Motivasi yang otonom lebih berkelanjutan daripada perubahan yang hanya didorong rasa takut atau tekanan.

Tenaga kesehatan dapat mendukung autonomy dengan mendengar tujuan pasien, menawarkan pilihan, menjelaskan alasan terapi, dan menghindari bahasa menghakimi.

14. AI, Digitalisasi, dan Agency

Teknologi dapat memperluas autonomy melalui fleksibilitas dan personalisasi, tetapi juga mengurangi autonomy melalui monitoring, nudging manipulatif, atau keputusan otomatis yang tidak dapat digugat. AI yang baik memperkuat competence melalui bantuan dan feedback, serta relatedness melalui kolaborasi manusia.

Desain AI harus memberi kontrol yang nyata, menjelaskan batasan, mendukung literasi, dan menyediakan jalan koreksi. Personalisasi tidak boleh berubah menjadi manipulasi psikologis.

15. Budaya dan Konteks Indonesia

SDT bersifat universal tetapi ekspresinya kontekstual. Dalam masyarakat yang menekankan keluarga dan komunitas, relatedness dapat menjadi sumber kuat internalisasi. Autonomy dapat muncul sebagai pilihan untuk melayani tujuan bersama, bukan hanya pilihan individual.

Organisasi Indonesia perlu menghindari penerapan autonomy support secara dangkal sebagai sekadar membebaskan pegawai. Otonomi harus disertai kejelasan, kepercayaan, kompetensi, dan tanggung jawab kolektif.

16. Pengukuran dan Metodologi

Penelitian SDT dapat menggunakan survei kebutuhan psikologis, skala regulasi motivasi, pengalaman sampling, eksperimen, wawancara, observasi, dan studi longitudinal. Pengukuran perlu membedakan strength dan quality motivation.

Analisis dapat menguji mediasi kebutuhan psikologis antara konteks sosial dan outcome, atau moderasi budaya, jenis tugas, dan tahap karier. Data aktual perlu melengkapi laporan diri.

17. Kritik dan Batasan

Kritik terhadap SDT mencakup perdebatan mengenai universalitas kebutuhan, perbedaan budaya, dan kesulitan membedakan autonomy dari individualisme. Teori juga dapat disalahgunakan untuk menyalahkan individu ketika struktur kerja tidak mendukung.

Jawaban yang konstruktif ialah menggabungkan SDT dengan teori institusi, job demands–resources, organizational justice, goal-setting, dan perspektif sosial-ekonomi.

18. Kerangka Implementasi

Diagnosis dimulai dengan bertanya: di mana orang kehilangan pilihan, merasa tidak mampu, atau merasa tidak terhubung? Selanjutnya, perbaiki desain kerja, berikan pilihan bermakna, jelaskan alasan, sediakan feedback, bangun komunitas, dan kurangi kontrol yang tidak perlu.

Evaluasi tidak hanya melalui output. Ukur kualitas motivasi, kesejahteraan, pembelajaran, retensi, kreativitas, dan dampak jangka panjang.

19. Kesimpulan

Self-Determination Theory menjelaskan bahwa manusia berkembang dan berkinerja lebih baik ketika kebutuhan autonomy, competence, dan relatedness terpenuhi. Motivasi yang otonom lebih berkelanjutan daripada motivasi yang semata-mata dikendalikan hadiah atau hukuman.

Bagi organisasi, pendidikan, kesehatan, dan AI, pelajaran utamanya ialah merancang lingkungan yang memberi makna, pilihan, kemampuan, dan hubungan. Kinerja yang kuat tidak perlu berlawanan dengan kesejahteraan; keduanya dapat tumbuh dari ekosistem yang mendukung determinasi diri.

Glossarium

Self-Determination Theory: teori tentang motivasi, perkembangan, dan kesejahteraan manusia.

Autonomy: pengalaman bahwa tindakan berasal dari pilihan dan nilai diri.

Competence: pengalaman efektif dan mampu menghadapi tantangan.

Relatedness: pengalaman terhubung dan dihargai dalam relasi.

Intrinsic motivation: motivasi karena aktivitas menarik atau memuaskan.

Extrinsic motivation: motivasi untuk memperoleh hasil di luar aktivitas.

Internalization: proses menjadikan nilai eksternal sebagai nilai pribadi.

Integration: penyelarasan nilai dengan identitas dan prinsip diri.

Amotivation: ketiadaan niat atau alasan bertindak.

Autonomy support: dukungan terhadap pilihan, perspektif, dan inisiatif.

Controlled motivation: motivasi yang digerakkan tekanan atau rasa wajib.

Psychological safety: rasa aman untuk berbicara, belajar, dan melakukan kesalahan.

Daftar Pustaka

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

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. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>

- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory. *Advances in Motivation and Achievement*, 16, 105–165. [https://doi.org/10.1108/S0749-7423\(2010\)000016A007](https://doi.org/10.1108/S0749-7423(2010)000016A007)
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44, 1–31. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>