

TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS : MOTIVASI DARI EMPLOYEE SELF-DETERMINATION

Ike Inayati Kurniasih^{1*}; Anis Eliyana²; Oky Irwan Rosadi³

Universitas Airlangga, Kota Surabaya^{1,2,3}; Badan Pusat Statistik Kab. Bengkayang¹;

Badan Pusat Statistik, RI³

Email : ike.inayati.kurniasih-2021@feb.unair.ac.id¹; anis.eliyana@feb.unair.ac.id²;

oky.wan.rosadi-2021@feb.unair.ac.id³

ABSTRAK

Studi penelitian dilakukan untuk memahami *employee self-determination* dan *motivation* baik intrinsik maupun ekstrinsik dalam pengembangannya terhadap kebutuhan dasar sebagai pemenuhan kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi yang mengacu pada tinjauan literatur dengan ruang lingkup dalam bisnis, manajemen, dan akuntansi; psikologi serta ilmu sosial. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Review (SLR)* pada jurnal-jurnal terindeks Scopus dalam kurun waktu 30 tahun terakhir. Analisis penelitian dilakukan dengan cara mengidentifikasi menggunakan *Scopus analyze search results* dan olah data melalui *VOSViewer* yang menunjukkan hasil berupa informasi jumlah dokumen per tahun, sumber dokumen, nama penulis, afiliasi, negara, area subjek, jaringan antar penulis dan visualisasi jaringan studi dari *keyword* sesuai topik. Diharapkan studi ini dapat membantu peneliti di masa mendatang untuk penggunaan referensi jural berkualitas dan terindeks Scopus khususnya pada topik pembahasan mengenai *employee self-determination* dan *motivation*.

Kata kunci : *Employee Self-determination; Motivation; Systematic Literature Review*

ABSTRACT

This research was conducted to understand employee self-determination and motivation both intrinsic and extrinsic in the development of basic needs as fulfillment of employee satisfaction so as to improve organizational performance referring to a literature review with subject areas in Business, Management, and Accounting; Psychology and Social Sciences. The method in this research uses Systematic Literature Review (SLR) on Scopus indexed journals in the last 30 years. Research analysis was carried out by identifying using Scopus analyze search results and data processing through VOSViewer which showed the results in the form of number of documents per year, document sources, information on the author's name, affiliation, country, subject areas, networks between authors and study network visualization from keywords according to topic. It is hoped that this study can assist future researchers in using quality and Scopus indexed journal references, especially on the topic of discussion regarding employee self-determination and motivation.

Keywords : Employee Self-determination; Motivation; Systematic Literature Review

PENDAHULUAN

Pimpinan dan rekan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan *self-determination* dan memperkuat rasa otonomi karyawan, sehingga dapat menciptakan

kepercayaan diri dan rasa memiliki yang mengarah pada peningkatan kesediaan untuk memenuhi segala tugasnya di tempat kerja (Coun *et al.*, 2019). Dukungan akan kebutuhan dasar menjadi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ryan dan Deci, 2020). Selain itu juga melalui *self-determination* dapat memberikan gambaran untuk memahami motivasi dan kepribadian karyawan mencapai kepuasan kerja. Teori *Self-determination* menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kebutuhan adalah dengan meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Stanley dan Schutte (2023) motivasi intrinsik didorong melalui nilai-nilai atau perasaan seseorang dari minat yang ditentukan oleh diri sendiri. Seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik jika bertindak berdasarkan motivasi dari diri sendiri sehingga akan membentuk perilaku. Sedangkan motivasi ekstrinsik biasanya dilakukan melalui penghargaan dan hukuman. Hal ini dianggap tidak cukup untuk memberikan kesediaan dan kepuasan agar karyawan bekerja lebih giat. Karena itulah perlu adanya motivasi intrinsik yang pada penelitian ini akan membahas peran pentingnya *self-determination* diterapkan dalam pembentukan perilaku seseorang dalam keberlangsungan organisasi ataupun perusahaan.

Penting untuk organisasi saat ini untuk mengubah orientasi pimpinan agar lebih mendukung dalam menerapkan *self-determination* melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin dan manajer dapat mempengaruhi persepsi karyawan ketika faktor ekstrinsik gaji, tunjangan, dan keamanan suasana kerja dalam organisasi telah terpenuhi. Namun bukan berarti tidak ada masalah dalam meningkatkan kinerja untuk itulah *self-determination* dapat memperkuat hubungan kepuasan kinerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan dasar otonomi, kompetensi dan keterkaitan (Deci *et al.*, 1989).

TINJAUAN PUSTAKA

Self-determination dipengaruhi oleh faktor *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation* (Deci *et al.*, 1989). Motivasi intrinsik mengacu pada perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan karena menganggap bahwa kegiatan tersebut menarik dan memberikan kepuasan bagi dirinya sendiri. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik mengacu pada perilaku seseorang melakukan suatu kegiatan karena alasan lingkungannya seperti lingkungan kerja. Jenis motivasi ekstrinsik ini dapat dikontrol melalui tujuan dan nilai yang diperoleh seseorang. Motivasi ekstrinsik tersebut dapat

berjalan selama seseorang terlibat di dalam suatu ruang lingkup dengan tujuan dan nilai yang sejalan (Gagné & Forest, 2008). Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

Teori dari *self-determination* oleh Deci dan Ryan (2000) menjelaskan bahwa secara psikologis karyawan mengalami peningkatan melalui motivasi intrinsik dapat mengembangkan keterampilan dan lebih memberdayakan karyawan, melalui tiga sikap yang dimiliki dalam diri karyawan diantaranya adalah otonomi (*autonomous*), kompetensi (*competence*) dan keterkaitan (*relatedness*) (Hoang *et al.*, 2021). Perasaan seseorang mampu membentuk perilaku dan mengendalikan tindakannya selama pelaksanaan tugas. Seseorang yang memiliki kemampuan dan keyakinan akan sukses dalam melakukan segala pekerjaannya sehingga hal ini juga akan berpengaruh terhadap keberhasilan unit kerjanya. Pemahaman tersebut menggambarkan keadaan psikologis seseorang terbentuk disebabkan jenis karakteristik tugas yang diberikan. Kemudian kondisi tersebut memunculkan perasaan sebagai motivasi sehingga seseorang dapat mengendalikan persepsinya untuk lebih menguasai tugasnya (Seibert *et al.*, 2011).

Berdasarkan dari kebutuhan dasar tersebut seseorang akan memiliki rasa keterkaitan dalam suatu kelompok, dengan saling memberi perhatian dan kepedulian (Van den Broeck *et al.*, 2010). Kepuasan akan kebutuhan psikologis dasar diasumsikan sebagai sesuatu yang mewakili mekanisme motivasi sebagai dasar sumber pendorong dan pembentukan perilaku seseorang (Deci dan Ryan, 2000). Dari teori *self-determination* terdapat tiga kebutuhan dasar yaitu *autonomy* (otonomi), *competence* (kompetensi), dan *relatedness* (keterkaitan) (Deci dan Ryan, 2000; Van den Broeck *et al.*, 2010).

Pertama (1) kebutuhan otonomi (*autonomous*) mengacu pada kebutuhan seseorang untuk bertindak berdasarkan perilaku dirinya sendiri dan untuk merasa bebas secara psikologis. Dengan kata lain, seseorang tidak hanya dapat memilih atau bertindak secara independen dari keinginan orang lain, tetapi sejauh mana seseorang dapat mendukung tindakan tersebut sebagai bagian dari miliknya (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck *et al.*, 2010). Kedua, (2) kebutuhan kompetensi (*competence*) muncul dari

keinginan seseorang yang merasa dirinya mampu dan berhasil dapat mempengaruhi lingkungan serta menjadikannya sebagai tantangan. *Competence* ditunjukkan berdasarkan pada keyakinan seseorang atas kemampuannya dapat berhasil melakukan pekerjaan atau tugasnya (Deci & Ryan, 2000; Wood & Bandura, 1989). Seorang karyawan akan merasa berkompeten ketika telah mengembangkan keterampilan baru, berhasil melakukan pekerjaannya, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Van den Broeck *et al.*, 2010). Ketiga, (3) kebutuhan keterkaitan (*relatedness*). Beradaptasi dengan perubahan lingkungan atau sosial termasuk bagian dari kebutuhan psikologis dasar keterkaitan (*relatedness*) yaitu kebutuhan untuk merasa terhubung dengan orang lain (Deci & Ryan, 2000). Kebutuhan ini dapat terlihat ketika seseorang merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari anggota suatu kelompok, merasa diakui oleh komunitas, dan dapat mengembangkan hubungan yang erat (Van den Broeck *et al.*, 2010).

Dengan demikian, tiga kebutuhan psikologis dasar ini merupakan karakter perilaku dan sikap dari kebutuhan manusia yang harus dipenuhi untuk menetapkan peran dan mencapai kesejahteraannya secara optimal. Namun dari tiga kebutuhan psikologi dasar tersebut motivasi otonomi merupakan kunci utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Deci & Ryan, 2000).

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi dalam penelitian ini berdasarkan pada *Systematic Literature Review* (SLR) yang berasal dari berbagai jurnal pada *database* Scopus. Pencarian dilakukan melalui beberapa tahapan mekanisme yang dapat dilihat dari Gambar 1 diantaranya adalah:

1. Pertama, menggunakan kata kunci *employee self-determination* dan *motivation* atau dengan sintaks TITLE-ABS-KEY (*employee AND self AND determination AND motivation*). Pencarian tersebut mendapatkan hasil menjadi 543 dokumen.
2. Kedua, memilih jenis dokumen berupa *article* dan *review* atau dengan sintaks TITLE-ABS-KEY (*employee AND self AND determination AND motivation*) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar") OR LIMIT-TO (DOCTYPE, "re")). Pencarian tersebut mendapatkan hasil menjadi 494 dokumen.
3. Ketiga, memilih *subject area* dalam *Business, Management, and Accounting; Social Science; Psychology* atau dengan sintaks TITLE-ABS-KEY (*employee AND self AND determination AND motivation*) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar") OR

LIMIT-TO (DOCTYPE, "re")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA, "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "PSYC") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "SOCI")). Pencarian tersebut mendapatkan hasil menjadi 444 dokumen.

4. Keempat, memilih dokumen yang berbahasa Inggris atau dengan sintaks TITLE-ABS-KEY (leadership AND behavior AND knowledge AND sharing) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar") OR LIMIT-TO (DOCTYPE, "re")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA, "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "PSYC") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "SOCI")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, "English")). Pencarian tersebut mendapat hasil menjadi 430 dokumen.

Penelitian *literature review* ini bertujuan untuk mengukur status persebaran penulisan penelitian melalui peta publikasi mengenai *employee self-determination* dan *motivation* di tingkat internasional dalam kurun waktu 30 tahun terakhir yaitu dari tahun 1993 sampai dengan 2023 (1993-2023). Data penelitian ini didapatkan melalui *database* Scopus dengan menggunakan fasilitas pencarian dokumen yaitu pada tanggal 20 Mei 2023, pukul 16.15 WIB.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis visualisasi (*Network Visualization*) data menggunakan *software* VOSViewer versi 1.6.19 yang berdasarkan pada dua tipe diantaranya adalah *co-authorship* yaitu nama penulis serta jaringan antar para penulisnya dengan metode *full counting* dan *co-occurrence* yaitu menggunakan *keyword* sesuai acuan dari penelitian dengan metode *full counting*, yang akan dapat menghasilkan berupa informasi mengenai jaringan dokumen.

Batasan penelitian ini menggunakan *subject area* dalam *Business, Management, and Accounting* kemudian *Psychology* dan *Social Sciences*. Hal ini dikarenakan ketiga bidang tersebut saling memiliki keterkaitan yang erat berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang dikemukakan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Pembahasan hasil penelitian *employee self-determination* dan *motivation* yang mengacu pada tinjauan literatur sistematis ini, menunjukkan hasil dari analisis data yang berdasarkan pada jumlah publikasi dokumen menurut tahun (*document by years*), sumber dokumen (*document per year by source*), area subjek (*document by subject area*), publikasi penulis (*document by author*), afiliasi (*document by affiliation*), negara

(document by country or territory), jaringan antar penulis (network between author), dan visualisasi jaringan dari kata kunci *employee self-determination* dan *motivation*.

Berdasarkan Jumlah Publikasi Dokumen Menurut Tahun (*Document by years*)

Dari Grafik 1 menunjukkan jumlah publikasi per tahun tentang *employee self-determination* dan *motivation* yang terlihat bahwa publikasi terbanyak terjadi pada tahun 2022 sebanyak 86 dokumen. Sedangkan pada tahun 1993 merupakan dimulainya penelitian tentang *employee self-determination* dan *motivation* sebanyak 1 dokumen oleh Ilardi. B.C., Leone. D., Kasser. T., dan Ryan. RM. yang berjudul *Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting* dan dipublikasikan pada *Journal of Applied Social Psychology* 23(21), pp. 1789-1805.

Selanjutnya penelitian mengenai *employee self-determination* dan *motivation* dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan dan penurunan namun mulai tahun 2009 mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebanyak 6 dokumen hingga terus meningkat sampai pada tahun 2023. Selama kurun waktu 5 tahun terakhir tren publikasi dokumen diantaranya adalah pada tahun 2018 publikasi sebanyak 51 dokumen, tahun 2019 publikasi sebanyak 43 dokumen, tahun 2020 publikasi sebanyak 66 dokumen, tahun 2021 publikasi sebanyak 71 dokumen, tahun 2022 publikasi sebanyak 86 dokumen. Lebih lanjut untuk tahun 2023 ini tidak menutup kemungkinan akan semakin mengalami peningkatan penelitian tentang *employee self-determination* dan *motivation*.

Berdasarkan Sumber Dokumen (*Document per year by source*)

Dari Grafik 2 menunjukkan jurnal yang memiliki kontribusi terbesar dalam publikasi mengenai *employee self-determination* dan *motivation*. Terlihat terdapat 5 jurnal yang memiliki kontribusi terbesar diantaranya adalah jurnal *Frontiers in Psychology* sebanyak 22 dokumen, *Sustainability Switzerland* sebanyak 15 dokumen, *Journal of Vocational Behavior* sebanyak 11 dokumen, *Current Psychology*, dan *Journal of Applied Psychology* masing-masing sebanyak 10 dokumen.

Berdasarkan Publikasi Penulis (*Document by author*)

Dari Grafik 3 menunjukkan penulis yang mempunyai kontribusi terbesar dalam publikasi mengenai *employee self-determination* dan *motivation*. Terdapat 10 penulis teratas yang berkontribusi diantaranya adalah Forest, J dan Gagné, M. dengan masing-masing sebanyak 16 dokumen. Diikuti oleh Fernet, C. dan Van den Broeck, A. dengan

masing-masing sebanyak 12 dokumen. Selanjutnya, Morin, A.J.S sebanyak 9 dokumen. Kemudian, Austin, S., Halvari, H., Schaufeli, W.B. dengan masing-masing sebanyak 8 dokumen dan terakhir ada Gillet, N. dan Olafsen, A.H. dengan masing-masing sebanyak 7 dokumen.

Berdasarkan Afiliasi (*Document by affiliation*)

Dari Grafik 4 menunjukkan 10 afiliasi penelitian yang mempunyai kontribusi terbesar dalam publikasi mengenai *employee self-determination* dan *motivation*. Penelitian terbanyak dilakukan oleh KU Leuven sebanyak 21 dokumen. Diikuti Université du Québec à Montréal sebanyak 19 dokumen. Disusul Concordia University sebanyak 17 dokumen. Kemudian ada Université du Québec à Trois Rivières dan North-West University masing-masing sebanyak 15 dokumen. Terdapat juga University of Rochester sebanyak 13 dokumen. Selanjutnya Curtin University sebanyak 12 dokumen dan diikuti John Molson School of Business sebanyak 11 dokumen. Terakhir disusul Nanyang Technological University dan Universiteit Utrecht masing-masing sebanyak 10 dokumen.

Berdasarkan Negara (*Document by country or territory*)

Dari Grafik 5 menunjukkan negara yang mempunyai kontribusi terbesar dalam publikasi mengenai *employee self-determination* dan *motivation* diantaranya adalah United States sebanyak 121 dokumen. Diikuti China sebanyak 77 dokumen. Selanjutnya, Canada sebanyak 68 dokumen. Kemudian Australia sebanyak 49 dokumen dan diikuti United Kingdom sebanyak 38 dokumen. Sedangkan untuk penelitian di Indonesia telah memiliki sebanyak 5 dokumen. Hal ini masih dapat dimungkinkan untuk melakukan lebih banyak penelitian pada bidang ini di Indonesia.

Berdasarkan Area Subjek (*Document by subject area*)

Dari Grafik 6 menunjukkan area subjek yang mempunyai kontribusi terbesar dalam publikasi mengenai *employee self-determination* dan *motivation* diantaranya adalah *Business, Management and Accounting* sebanyak 276 dokumen (29,0%). Diikuti *Psychology* sebanyak 220 dokumen (23,1%), *Social Sciences* 162 dokumen (17,0%), *Medicine* sebanyak 49 dokumen (5,2%), *Computer Science* sebanyak 43 dokumen (4,5%), dan *Environmental Science* sebanyak 34 dokumen (3,6%).

Berdasarkan Jaringan Antar Penulis (*Network between author*)

Dari Gambar 1 dapat terlihat visualisasi bahwa terdapat 5 cluster pola konstruksi dalam jaringan kolaboratif penulis tentang *employee self-determination* dan *motivation*. Hasil visualisasi tersebut dibentuk berdasarkan pada aplikasi VOSViewer dengan tipe analisis *co-authorship* dengan unit *authors*, metode *full counting*, dan kriteria jumlah minimum dokumen setiap penulis adalah 1 dokumen.

Pada Gambar 1 dari hasil olah data VOSViewer menunjukkan bahwa penulis Gagné, M. dan Forest, J. adalah penulis dengan jaringan kolaboratif terbesar pada *employee self-determination* dan *motivation* terlihat dari bulatan berwarna merah terbesar dibandingkan dengan bulatan berwarna lainnya. Selanjutnya, oleh Van Den Broeck, A. yang ditunjukkan dari bulatan hijau toska terbesar dan diikuti oleh Fernet, C. dengan bulatan warna hijau muda terbesar kedua dibandingkan dari bulatan warna lainnya.

Pada Gambar 2, terdapat tabel hasil olah data VOSViewer yang menunjukkan penulis dengan jumlah dokumen terbanyak versi VOSViewer. Pada urutan teratas ada Gagné, M. sebanyak 16 dokumen dengan kekuatan tautan total 29. Diikuti Forest, J. sebanyak 16 dokumen dengan kekuatan tautan total 25. Selanjutnya, Van Den Broeck, A. sebanyak 14 dokumen dengan kekuatan tautan total 5. Kemudian Fernet, C. sebanyak 12 dokumen dengan kekuatan tautan total 26. Zhang, J. sebanyak 10 dokumen dengan kekuatan tautan total 5 dan seterusnya.

Berdasarkan Visualisasi Jaringan dari Kata Kunci (*Keyword*)

Dari Gambar 3 dapat terlihat visualisasi jaringan perkembangan dari penelitian berdasarkan dari kata kunci (*keyword*). Hasil visualisasi ini diperoleh dari tipe analisis *co-occurrence* dengan unit analisis *keyword* dengan metode *full counting*, dan kriteria minimum jumlah kemunculan *keyword* adalah 2 *keyword*. Didapatkan dari 553 dari 2137 *keyword* yang memiliki kaitan satu sama lainnya tentang *employee self-determination* dan *motivation* yang disusun melalui aplikasi VOSViewer.

Pada Gambar 4 menunjukkan bahwa jumlah kejadian terkait *keyword* yang paling sering muncul *motivation* dengan 207 kali kemunculan dengan kekuatan tautan total 2148 dan *self-determination theory* sebanyak 214 kemunculan dengan kekuatan tautan total 1345, *employee* dengan 52 kemunculan dengan kekuatan tautan 865.

KESIMPULAN

Pemenuhan kebutuhan karyawan akan otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterkaitan (*relatedness*) dilakukan dengan cara memberikan praktik manajerial yang tepat, contohnya (1) memberikan lebih banyak kebijaksanaan diri dapat memuaskan kebutuhan karyawan akan otonomi, (2) melatih karyawan dengan keterampilan kerja yang diperlukan dapat memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan, (3) mendorong lebih banyak kerja tim dapat membantu memenuhi kebutuhan karyawan pada keterkaitan.

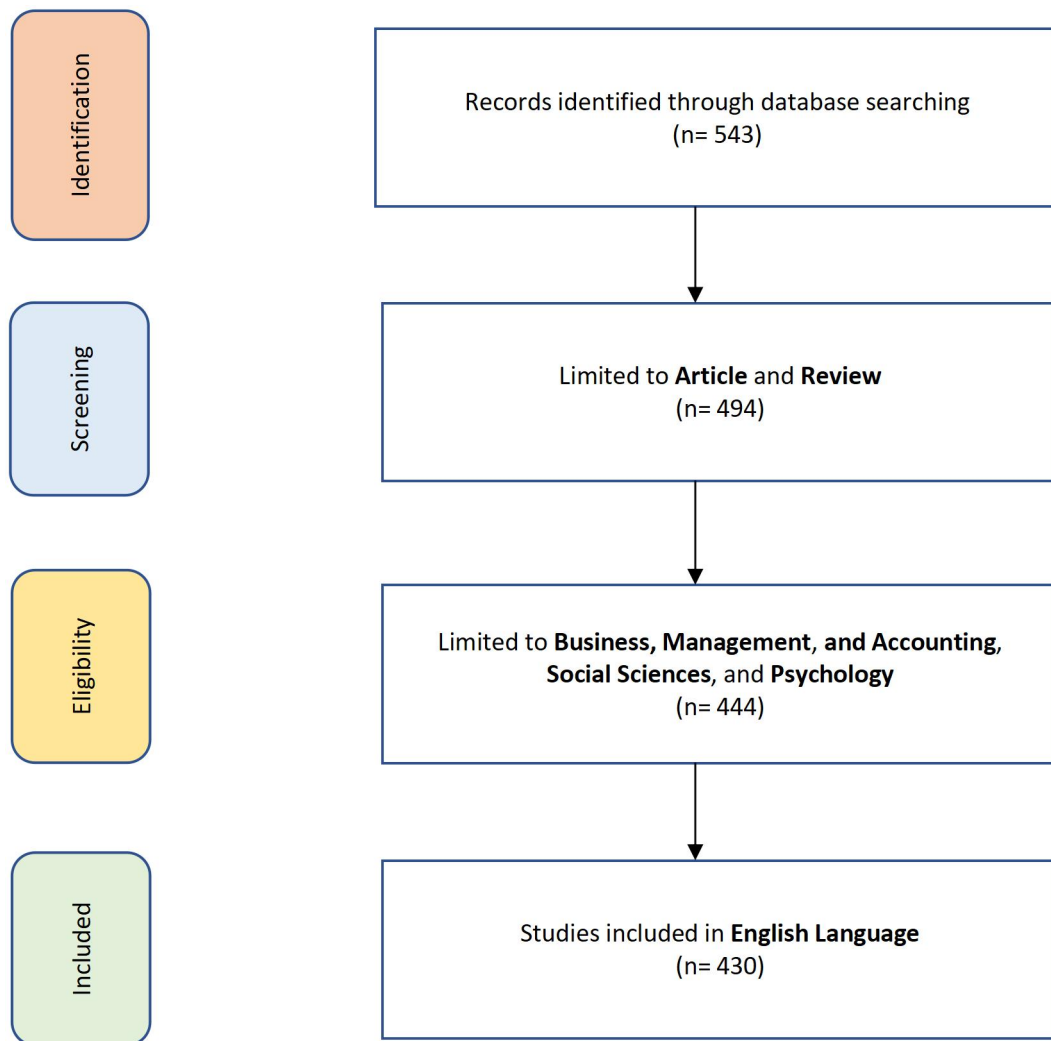
dengan batasan-batasan tertentu, pengalaman penentuan nasib sendiri, yang didukung oleh sikap manajer yang mendukung otonomi, memiliki percabangan positif bagi kehidupan kerja orang-orang. Apa yang tersisa untuk dieksplorasi, di luar kondisi pembatas yang mungkin pada efek yang dibahas sebelumnya, adalah (a) sejauh mana bawahan itu sendiri berkontribusi pada pengalaman penentuan nasib sendiri mereka sendiri baik dengan menafsirkan secara unik orientasi manajer mereka sebagai mendukung penentuan nasib sendiri atau dengan berperilaku sedemikian rupa sehingga membuat manajer mereka lebih mendukung penentuan nasib sendiri mereka; (b) sejauh mana faktor-faktor dalam konteks sosial manajer lapangan mendukung supervisor terhadap *self-determination* mempengaruhi orientasi yang dimiliki manajer lapangan terhadap bawahan dan (c) sejauh mana pengalaman *self-determination* pekerja, yang terbukti secara positif memengaruhi sikap yang relevan secara motivasi, diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja dan produktivitas.

REFERENCES

- Coun, M. (M J. H.), Peters, P. (C P.), & Blomme, R. (R J.). (2019). 'Let's share!' The mediating role of employees' self-determination in the relationship between transformational and shared leadership and perceived knowledge sharing among peers. *European Management Journal*, 37(4), 481–491. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.12.001>
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- 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. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology*, 49(3), 225–232. <https://doi.org/10.1037/a0012757>
- Hoang, G., Wilson-Evered, E., Lockstone-Binney, L., & Luu, T. T. (2021).

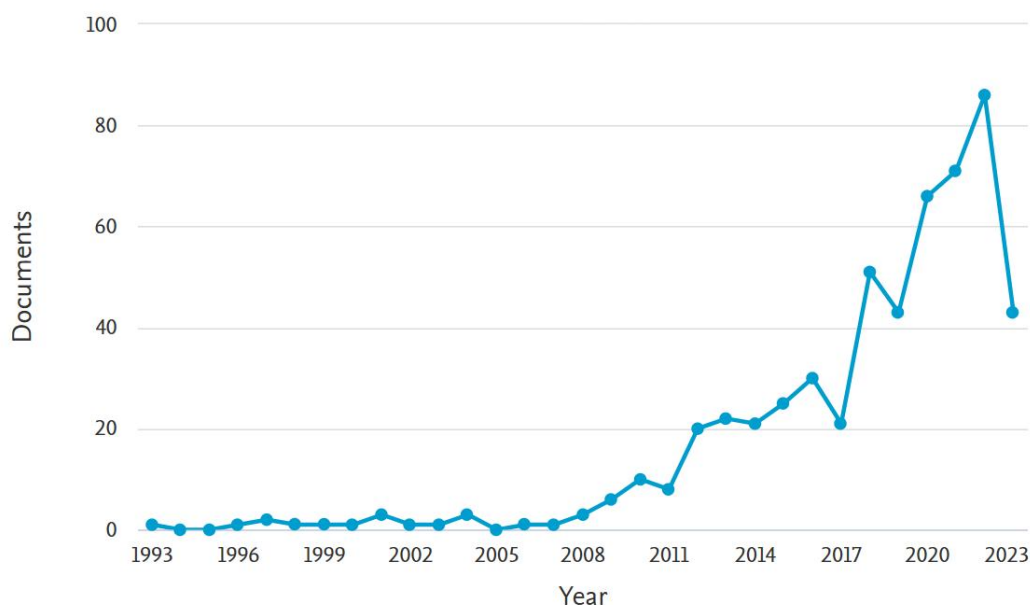
- Empowering leadership in hospitality and tourism management: a systematic literature review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(12), 4182–4214. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2021-0323>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(April), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Stanley, P. J., & Schutte, N. S. (2023). Merging the Self-Determination Theory and the Broaden and Build Theory through the nexus of positive affect: A macro theory of positive functioning. *New Ideas in Psychology*, 68(August 2022), 100979. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2022.100979>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management special issue: theory development forum Dynamic Personality View project. *The Academy of Management Review*, 14(3), 361–384. <http://www.jstor.org/page/info/about/policies/terms.jsp>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>

GAMBAR, GRAFIK, DAN TABEL



Gambar 1. Tahapan Pencarian Literatur dari Database Scopus

Documents by year



Grafik 1. Jumlah Dokumen Publikasi per Tahun Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*
Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19

Documents per year by source

Compare the document counts for up to 10 sources.

[Compare sources and view CiteScore, SJR, and SNIP data](#)

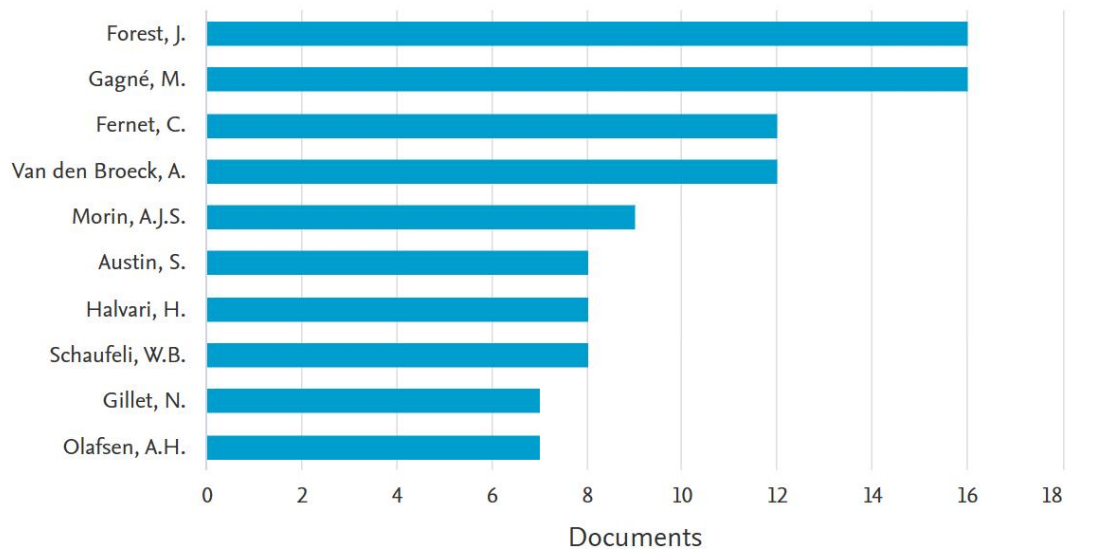


Grafik 2. Jurnal dengan Jumlah Publikasi Terbanyak Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*

Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19

Documents by author

Compare the document counts for up to 15 authors.

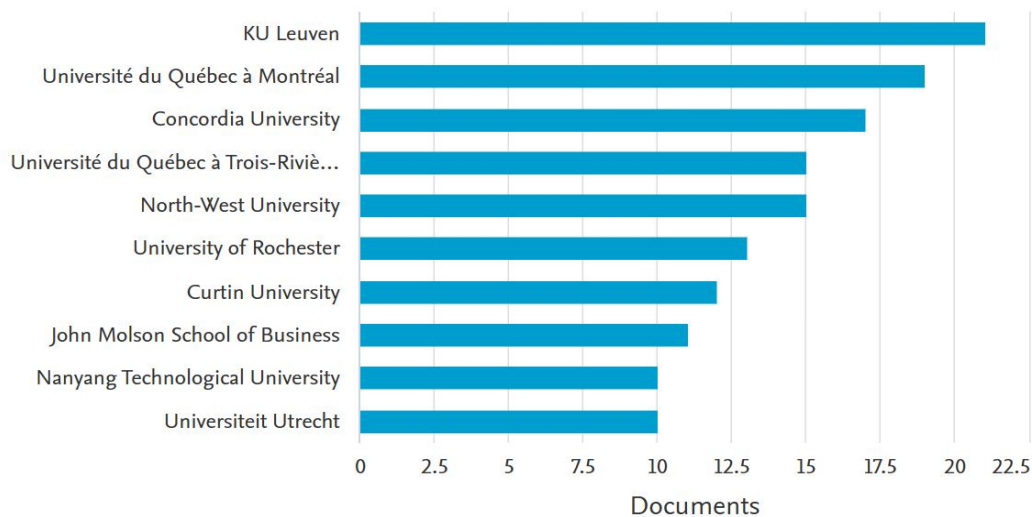


Grafik 3. Penulis dengan Jumlah Publikasi Terbanyak Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*

Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19

Documents by affiliation

Compare the document counts for up to 15 affiliations.

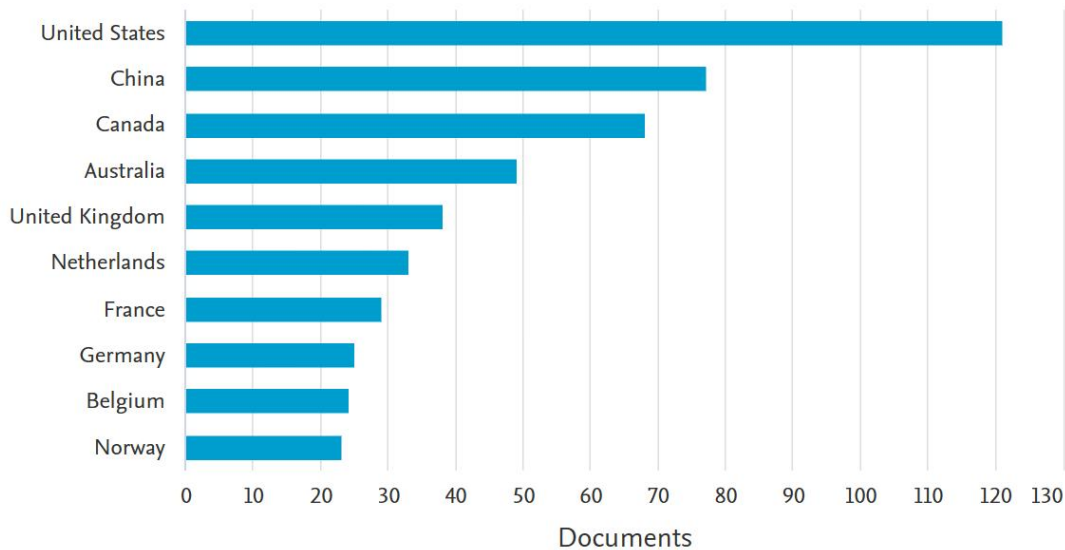


Grafik 4. Afiliasi dengan Jumlah Publikasi Terbanyak Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*

Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19

Documents by country or territory

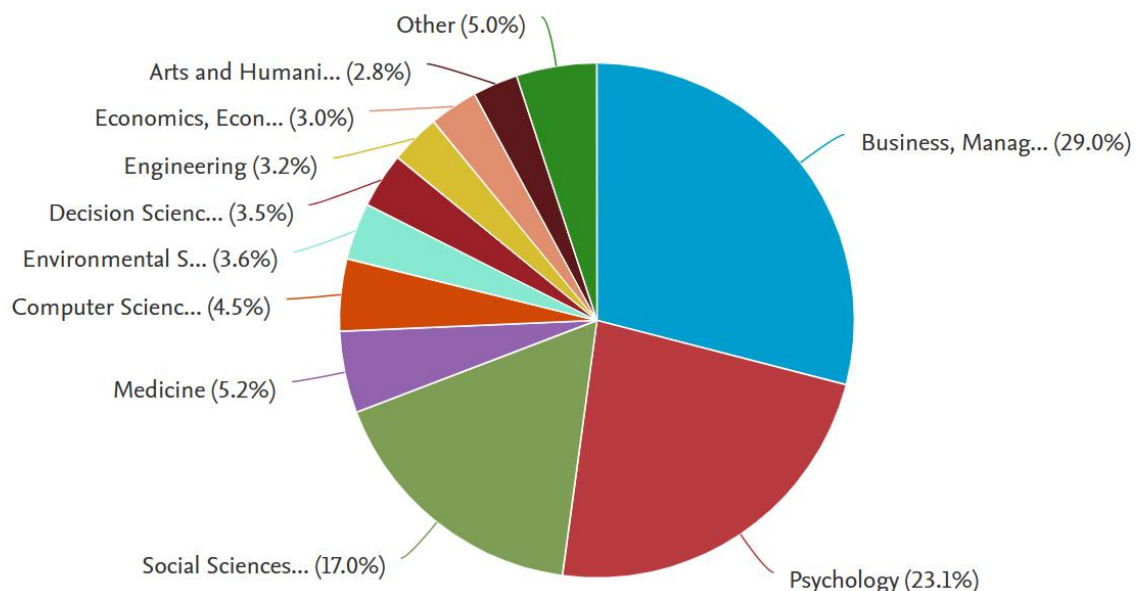
Compare the document counts for up to 15 countries/territories.



Grafik 5. Negara dengan Jumlah Publikasi Terbanyak Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*

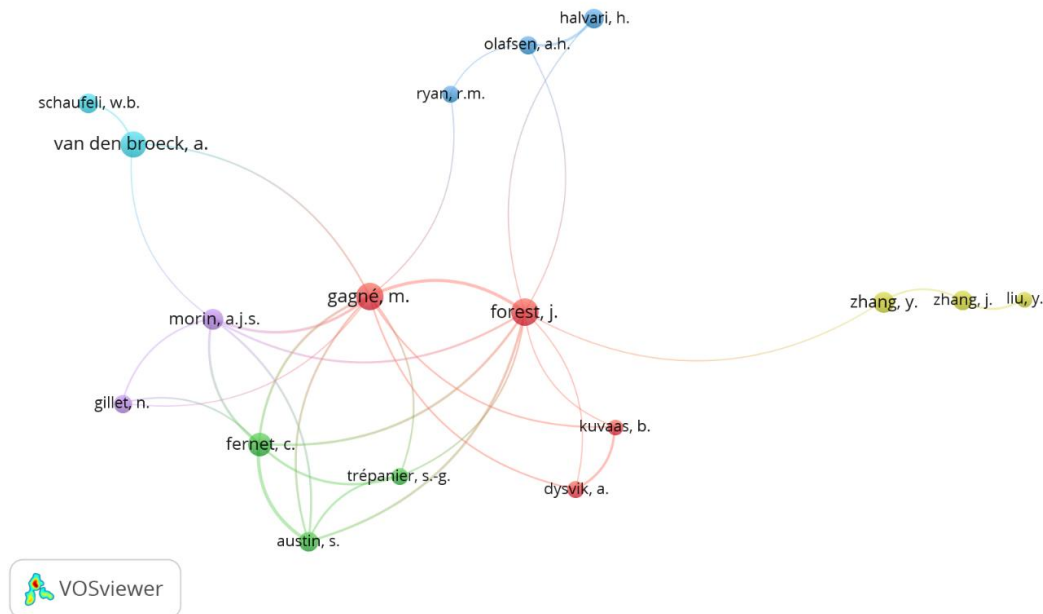
Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19

Documents by subject area



Grafik 6. Area Subjek dari Jumlah Publikasi Terbanyak Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*

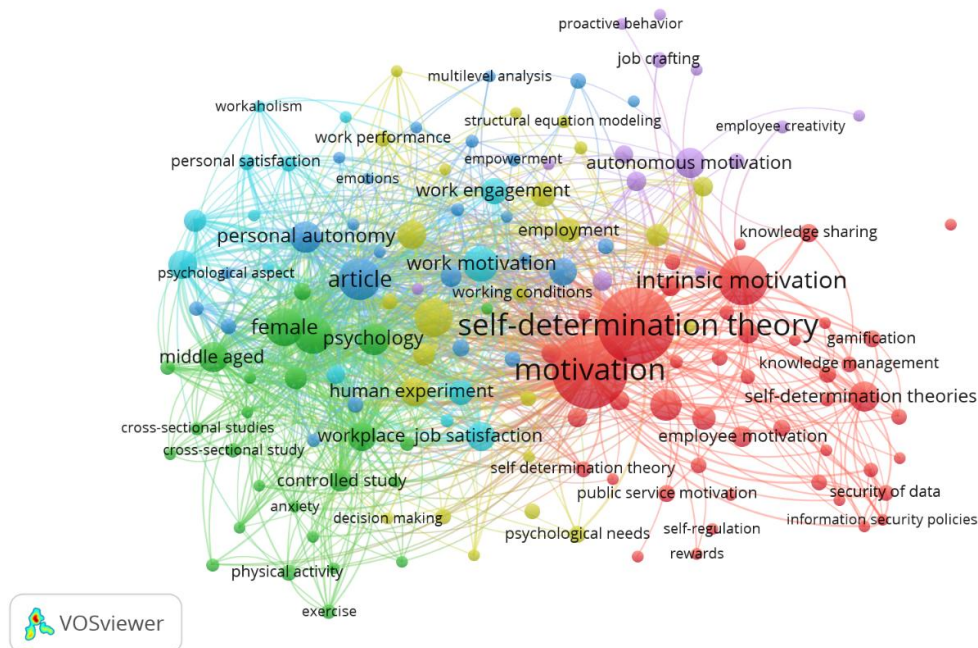
Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19



Gambar 1. Visualisasi Jaringan Antar Penulis Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*
Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19

Verify selected authors			
Selected	Author	Documents	Total link strength
☒	gagné, m.	16	29
☒	fernet, c.	12	26
☒	forest, j.	16	25
☒	austin, s.	8	21
☒	morin, a.j.s.	9	18
☒	trépanier, s.-g.	6	11
☒	dysvik, a.	6	7
☒	kuvaas, b.	5	7
☒	olafsen, a.h.	7	7
☒	halvari, h.	8	6
☒	gillet, n.	7	5
☒	van den broeck, a.	14	5
☒	zhang, j.	8	5
☒	liu, y.	5	3
☒	zhang, y.	10	3
☒	ryan, r.m.	6	2
☒	schaufeli, w.b.	8	2
☒	galietta, m.	5	0
☒	meyer, j.p.	5	0

Gambar 2. Penulis dengan Jumlah Terbanyak Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*
Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19



Gambar 3. Visualisasi Keyword Paling Sering Muncul Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*

Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19

Verify selected keywords			
Selected	Keyword	Occurrences	Total link strength
☒	motivation	207	1547
☐	human	106	1318
☐	humans	71	970
☒	self-determination theory	214	928
☐	adult	57	894
☒	female	55	874
☒	male	54	866
☒	article	65	858
☒	employee	52	653
☒	middle aged	33	563
☒	personal autonomy	36	521
☒	psychology	36	510
☒	intrinsic motivation	90	466
☒	human experiment	30	416
☒	workplace	31	389
☒	theoretical study	30	371
☒	questionnaire	30	369
☒	job satisfaction	32	338
☒	young adult	18	331
☒	controlled study	19	295

Gambar 4. Keyword Paling Sering Muncul Tentang *Employee Self-determination* dan *Motivation*

Sumber: www.scopus.com dengan VOSviewer 1.6.19