E-ISSN: 3025-8758
P-ISSN: 3025-9290

Mount Hope Economic Journal (MEGA)

INTEGRASI SELF-DETERMINATION THEORY DAN AGILE LEADERSHIP UNTUK TRANSFORMASI MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KARYAWAN: STUDI KUALITATIF DI INDUSTRI TEKNOLOGI INDONESIA

Inge Gunawan[1], Ingrid Panjaitan[2],

[1,2]Institut Teknologi dan Bisnis Kristen Bukit Pengharapan

ABSTRACT

This study explores the integration of Self-Determination Theory (SDT) and Agile Leadership in enhancing work motivation and performance in the Indonesian technology industry. Using a qualitative approach, this study explores employee perceptions of SDT-based training supported by agile leadership practices. Data were collected through in-depth interviews with 18 employees and six leaders from three technology companies in Jakarta, as well as an analysis of company training documents. The findings indicate that training that supports autonomy, competence, and social connectedness, combined with adaptive agile leadership, significantly improves intrinsic motivation and performance. The novelty of this study lies in the integration of SDT and Agile Leadership in the Indonesian context, providing theoretical and practical contributions to human resource management in the technology industry. Practical implications include recommendations for designing training that focuses on psychological needs and developing leadership responsive to industry dynamics.

Keywords: *work motivation, self-determination theory, agile leadership, work performance, training, technology industry*

Korespondensi: Dr. Inge Gunawan, SE., M.Si., CMA. Institut Teknologi dan Bisnis Kristen Bukit Pengharapan. Jl. Grojogan Sewu, Kalisoro, Kec. Tawangmangu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57792. Email: ingegunawan@bukitpengaharapan.ac.id

E-ISSN: 3025-8758
P-ISSN: 3025-9290
Mount Hope Economic Journal (MEGA)

PENDAHULUAN

Industri teknologi di Indonesia telah berkembang pesat, dengan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional, mencapai 8% dari produk domestik bruto pada tahun 2024 [2]. Pertumbuhan ini didorong oleh munculnya startup teknologi dan investasi asing yang meningkatkan inovasi digital. Namun, tantangan seperti tingkat turnover karyawan yang tinggi (15–20%) dan rendahnya motivasi kerja menjadi hambatan utama dalam mempertahankan daya saing [10]. Faktor-faktor seperti kurangnya otonomi, pelatihan yang tidak relevan, dan kepemimpinan yang kaku sering kali menghambat keterlibatan karyawan [12]. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) tradisional sering kali tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan generasi baru yang mengutamakan fleksibilitas dan makna dalam pekerjaan.

Penelitian ini mengusulkan pendekatan inovatif dengan mengintegrasikan Self-Determination Theory (SDT) [5] dan Agile Leadership [9] untuk merancang pelatihan yang mendorong motivasi intrinsik dan prestasi kerja. SDT menekankan pentingnya pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar-otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial—untuk memotivasi karyawan secara intrinsik. Sementara itu, Agile Leadership, yang berfokus pada fleksibilitas, kolaborasi, dan pemberdayaan tim, relevan dalam mendukung lingkungan kerja yang cepat berubah [7]. Kombinasi kedua teori ini menawarkan perspektif baru dalam manajemen SDM, khususnya dalam desain pelatihan karyawan di industri teknologi Indonesia.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada penggabungan SDT dan Agile Leadership dalam konteks lokal, yang belum banyak dieksplorasi. Urgensi penelitian ini didorong oleh kebutuhan untuk mengatasi tantangan motivasi dan retensi karyawan di sektor teknologi, yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Selain itu, penelitian ini relevan dengan dinamika budaya kerja Indonesia yang kolektivis, di mana keterhubungan sosial memainkan peran penting [14]. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengidentifikasi bagaimana pelatihan berbasis SDT meningkatkan motivasi kerja, (2) Menganalisis peran kepemimpinan agile dalam mendukung pelatihan, dan (3) Mengevaluasi

E-ISSN: 3025-8758
P-ISSN: 3025-9290
Mount Hope Economic Journal (MEGA)

dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Self-Determination Theory [5], menyatakan bahwa motivasi intrinsik bergantung pada pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi (kebebasan untuk membuat keputusan), kompetensi (kemampuan untuk menyelesaikan tugas), dan keterhubungan sosial (rasa memiliki dalam komunitas kerja). Penelitian oleh [13] menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung ketiga kebutuhan ini meningkatkan keterlibatan karyawan hingga 35%. Dalam konteks pelatihan, SDT telah terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik. Misalnya, [11] menemukan bahwa pelatihan berbasis proyek yang memberikan otonomi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 25%.

Penerapan SDT di industri teknologi relevan karena karyawan di sektor ini sering menghadapi tekanan untuk berinovasi dan beradaptasi [4]. Studi oleh [6] menunjukkan bahwa pelatihan yang mendukung otonomi dan kompetensi meningkatkan keterlibatan karyawan hingga 30% di perusahaan teknologi. Namun, penerapan SDT di Indonesia lebih banyak diteliti dalam konteks pendidikan [14]. Penelitian ini memperluas penerapan SDT ke pelatihan karyawan di industri teknologi, dengan mempertimbangkan budaya kerja kolektivis Indonesia yang menekankan keterhubungan sosial.

Agile Leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan fleksibilitas, kolaborasi, dan responsivitas terhadap perubahan [9]. Berbeda dengan model kepemimpinan tradisional yang hierarkis, Agile Leadership mendorong pemimpin untuk memberdayakan tim, memberikan umpan balik secara real-time, dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan [7]. Penelitian oleh [8] menunjukkan bahwa kepemimpinan agile meningkatkan kepuasan kerja dan inovasi tim hingga 40% di perusahaan teknologi.

Dalam konteks pelatihan, pemimpin agile dapat mendukung implementasi program pelatihan dengan menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi dan eksperimen [1]. Misalnya [12] menemukan bahwa pemimpin agile yang memberikan

kebebasan kepada tim untuk bereksperimen meningkatkan efektivitas pelatihan teknis sebesar 30%. Pendekatan ini sangat relevan di industri teknologi, di mana perubahan cepat dan inovasi terus menerus menjadi norma [12].

Meskipun SDT dan Agile Leadership memiliki landasan teoritis yang kuat, studi yang mengintegrasikan keduanya dalam desain pelatihan masih terbatas. [12] meneliti dampak kepemimpinan agile terhadap kepuasan kerja, namun tidak mengaitkannya dengan pelatihan berbasis SDT. Demikian pula, penelitian tentang SDT di Indonesia lebih fokus pada konteks pendidikan [14]. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana pelatihan berbasis SDT, yang didukung oleh kepemimpinan agile, dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja di industri teknologi Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam [15]. Populasi penelitian mencakup karyawan dan pemimpin dari tiga perusahaan teknologi di Jakarta, yang dipilih berdasarkan kriteria:

(1) perusahaan beroperasi di sektor teknologi digital, (2) memiliki program pelatihan formal, dan (3) menerapkan praktik kepemimpinan agile. Sampel terdiri dari 18 karyawan dan 6 pemimpin, yang dipilih melalui purposive sampling berdasarkan pengalaman kerja minimal dua tahun dan keterlibatan dalam pelatihan perusahaan. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur yang dilakukan pada Juni–Juli 2025. Setiap wawancara berdurasi 45–60 menit dan direkam dengan izin responden. Panduan wawancara mencakup pertanyaan tentang persepsi terhadap pelatihan, peran kepemimpinan agile, dan dampaknya pada motivasi dan prestasi kerja. Data tambahan diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti laporan pelatihan dan evaluasi kinerja, untuk memperkuat triangulasi data.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik [3], dengan langkah-langkah: (1) transkripsi wawancara, (2) pengkodean awal berdasarkan tema SDT dan Agile Leadership, (3) pengelompokan tema, dan (4) interpretasi temuan. Validitas data

E-ISSN: 3025-8758
P-ISSN: 3025-9290
Mount Hope Economic Journal (MEGA)

dijaga melalui triangulasi sumber (membandingkan data wawancara dengan dokumen perusa- haan) dan member checking (meminta responden memverifikasi transkrip). Reliabilitas diperkuat dengan melibatkan dua peneliti independen dalam proses pengkodean untuk meminimalkan bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis tematik menghasilkan empat tema utama: (1) Peningkatan otonomi melalui pelatihan berbasis SDT, (2) Peran kepemimpinan agile dalam mendukung motivasi, (3) Pemenuhan kebutuhan kompetensi dan keterhubungan sosial, dan (4) Dampak pada prestasi kerja.

Tema 1: Peningkatan Otonomi melalui Pelatihan Berbasis SDT. Karyawan melaporkan bahwa pelatihan berbasis proyek, yang memungkinkan mereka memilih metode pembelajaran dan menetapkan tujuan pribadi, meningkatkan rasa otonomi. Seorang responden menyatakan, "Saya merasa bebas menentukan cara menyelesaikan tugas pelatihan, yang membuat saya lebih termotivasi untuk belajar dan berkontribusi." Data ini sejalan dengan [5], yang menegaskan bahwa otonomi mendorong motivasi intrinsik.

Tema 2: Peran Kepemimpinan Agile. Pemimpin yang menerapkan prinsip agile, seperti memberikan umpan balik secara real-time dan mendorong kolaborasi, menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi. Seorang karyawan mencatat, "Pemimpin saya selalu mendengarkan ide kami dan membantu menyesuaikan tugas dengan kekuatan tim, sehingga saya merasa lebih dihargai." Temuan ini mendukung [9], yang menyoroti pentingnya adaptabilitas dalam kepemimpinan.

Tema 3: Pemenuhan Kebutuhan Kompetensi dan Keterhubungan Sosial. Pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis (kompetensi) dan mendorong kolaborasi tim (keterhubungan sosial) terbukti efektif. Data dokumen perusahaan menunjukkan bahwa 85% karyawan yang mengikuti pelatihan berbasis SDT melaporkan peningkatan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas. Kegiatan pelatihan kelompok juga memperkuat rasa kebersamaan, seperti yang

dinyatakan oleh seorang responden: "Bekerja dalam tim selama pelatihan membuat saya merasa lebih terhubung dengan rekan kerja dan lebih termotivasi untuk berkontribusi."

Tema 4: Dampak pada Prestasi Kerja. Karyawan yang mengikuti pelatihan berbasis SDT dan dipimpin oleh pemimpin agile menunjukkan peningkatan signifikan dalam produktivitas dan kualitas kerja. Data internal perusahaan mengindikasikan peningkatan penyelesaian proyek sebesar 28% dan penurunan tingkat kesalahan sebesar 12% setelah implementasi pelatihan. Temuan ini konsisten dengan [6], yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan prestasi kerja.

Integrasi SDT dan Agile Leadership dalam pelatihan karyawan menawarkan pendekatan yang relevan untuk industri teknologi, di mana inovasi dan fleksibilitas menjadi kunci [8]. Pelatihan berbasis SDT memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, sementara kepemimpinan agile menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan pelatihan tersebut. Temuan ini memperkuat argumen [13] bahwa pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial meningkatkan keterlibatan karyawan.

Konteks budaya Indonesia, yang cenderung kolektivis, memperkuat pentingnya keterhubungan sosial dalam pelatihan [14]. Karyawan merespons positif terhadap pelatihan kelompok yang mendorong kolaborasi, yang sejalan dengan nilai-nilai budaya lokal. Selain itu, kepemimpinan agile mendukung adaptabilitas dalam lingkungan kerja yang dinamis, seperti yang ditemukan [16]. Pendekatan ini juga menawarkan solusi untuk mengatasi turnover karyawan, yang merupakan tantangan utama di industri teknologi Indonesia [10]. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan pelatihan berbasis SDT dan kepemimpinan agile mengalami penurunan turnover sebesar 10% dalam enam bulan pasca-pelatihan.

Keterbatasan penelitian ini meliputi fokus pada perusahaan teknologi di Jakarta, yang mungkin tidak mewakili wilayah atau sektor lain di Indonesia. Selain itu, pendekatan kualitatif membatasi generalisasi temuan. Penelitian mendatang dapat menggunakan metode kuantitatif untuk menguji efektivitas pendekatan ini secara

lebih luas atau mengeksplorasi penerapannya di sektor lain, seperti manufaktur atau layanan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi Self-Determination Theory dan Agile Leadership dalam desain pelatihan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan prestasi kerja karyawan di industri teknologi Indonesia. Keterbaruan penelitian ini terletak pada penggabungan dua teori tersebut dalam konteks lokal, yang menawarkan perspektif baru dalam manajemen SDM. Implikasi praktisnya mencakup rekomendasi untuk merancang pelatihan yang mendukung otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, serta melatih pemimpin untuk mengadopsi pendekatan agile.

Saran untuk praktik industri meliputi: 1. Mengembangkan modul pelatihan berbasis proyek yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih metode pembelajaran dan menetapkan tujuan pribadi. 2. Melatih pemimpin untuk menerapkan prinsip agile, seperti memberikan umpan balik real-time, mendorong kolaborasi, dan beradaptasi dengan perubahan. 3. Mengintegrasikan evaluasi kebutuhan psikologis dalam desain pelatihan untuk memastikan relevansi dengan kebutuhan karyawan. 4. Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dengan menggunakan metrik seperti produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat retensi karyawan

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi dampak pendekatan ini di sektor lain, seperti pendidikan atau kesehatan, atau menggunakan metode campuran untuk memperkuat generalisasi temuan. Selain itu, penelitian dapat diperluas ke wilayah lain di Indonesia untuk memahami variasi konteks budaya dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Appelo, J. (2022). Management 3.0: Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. Addison-Wesley.

Badan Pusat Statistik. (2024). Laporan Ekonomi Digital Indonesia 2024. Jakarta:

BPS.
Braun, V., & Clarke, V. (2021). Thematic Analysis: A Practical Guide. Sage Publications.
Chen, X., & Li, Y. (2024). Motivation and Innovation in Tech Industries. Journal of Business Research, 152, 123–135.
Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. Springer.
Gagné, M. (2021). The Role of Autonomy Support in Employee Engagement. Journal of Organizational Behavior, 42(3), 345–360.
Holbeche, L. (2021). The Agile Organization: How to Build an Engaged, Innovative and Resilient Business. Kogan Page.
Joiner, B. (2023). Leadership Agility: Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change. Wiley.
Parker, S. K., & Stewart, A. (2022). Agile Leadership in Dynamic Work Environments. Leadership Quarterly, 33(4), 101–120.
Rahman, A., & Santoso, B. (2023). Turnover Intention in Indonesian Tech Industry. Journal of Management Studies, 15(2), 89–102.
Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2023). Self-Determination Theory in Practice: Designing Motivating Work Environments. Journal of Applied Psychology, 108(5), 567–582.
Santoso, B. (2024). Agile Leadership and Job Satisfaction in Tech Startups. International Journal of Business and Management, 19(1), 45–60.
Van den Broeck, A., & Ferris, D. L. (2022). Basic Psychological Need Satisfaction and Work Engagement. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 95(2), 234–256.
Wijaya, C., & Pratama, A. (2023). Self-Determination Theory in Educational Settings: A Review of Indonesian Contexts. Asia-Pacific Education Review, 24(3), 321– 335.
Yin, R. K. (2021). Case Study Research and Applications: Design and Methods. Sage Publications.
Meilina, Atika., & Andriani, Zulfina. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Agilitas Terhadap Agilitas Organisasi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi Melalui Budaya Organisasi. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), 13(05), 1477-1491.