



Motivasi Intrinsik dan Kreativitas Kerja Guru Sekolah Dasar melalui Pemberdayaan Psikologis

Riza Aulia Saputri¹, Nova Mardiana²

Program Studi Manajemen, Universitas Lampung, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: riza.aulia370@gmail.com, nova.mardiana@feb.unila.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of intrinsic motivation on work creativity of public elementary school teachers in Labuhan Ratu District, with psychological empowerment as a mediating variable. The research method uses a quantitative approach with data collected through questionnaires. The sample consists of public elementary school teachers in Labuhan Ratu District. Data analysis was conducted using statistical techniques to test the relationships between variables and the mediating role of psychological empowerment. The results indicate that intrinsic motivation has a positive but not significant effect on work creativity. This means that although increased intrinsic motivation has the potential to enhance work creativity, the influence is not yet statistically strong. However, psychological empowerment is proven to mediate the effect of intrinsic motivation on work creativity. This implies that intrinsic motivation can increase teachers' work creativity when accompanied by empowering psychological conditions such as meaningful work, competence, autonomy, and involvement in decision-making.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Work Creativity, Psychological Empowerment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antar variabel serta peran mediasi pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kreativitas kerja guru. Hal ini berarti bahwa meskipun peningkatan motivasi intrinsik berpotensi meningkatkan kreativitas kerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Namun, pemberdayaan psikologis terbukti memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja. Artinya, motivasi intrinsik dapat meningkatkan kreativitas kerja apabila guru memiliki kondisi psikologis yang memberdayakan, seperti makna kerja, kompetensi, otonomi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci : *Motivasi Intrinsik, Kreativitas Kerja, Pemberdayaan Psikologis*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional, sehingga kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, terutama guru. Guru sebagai agen utama dalam proses pembelajaran dituntut untuk tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu berinovasi dalam metode pengajaran agar proses belajar menjadi efektif dan menarik. Dalam konteks ini, kreativitas kerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Kreativitas kerja guru tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan karena kepuasan, minat, atau nilai yang melekat pada pekerjaan itu sendiri. Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih antusias dalam merancang strategi pembelajaran inovatif dan berorientasi pada peningkatan kualitas siswa. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kreativitas individu dalam organisasi.

Namun demikian, motivasi intrinsik belum tentu secara langsung menghasilkan kreativitas kerja yang tinggi jika kondisi psikologis individu tidak mendukung. Di lingkungan sekolah, guru sering menghadapi tekanan administratif, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan sumber daya, sehingga kreativitas yang dimiliki tidak dapat teraktualisasi secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen yang mampu menciptakan kondisi kerja yang memberdayakan secara psikologis.

Pemberdayaan psikologis merupakan pendekatan manajerial yang berfokus pada pemberian makna, kompetensi, otonomi, dan keterlibatan kepada individu dalam pekerjaan. Konsep ini penting karena dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kontrol, dan motivasi intrinsik individu dalam bekerja. Dalam konteks pendidikan, pemberdayaan psikologis dapat mendorong guru untuk lebih kreatif dalam merancang inovasi pembelajaran dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.

Kecamatan Labuhan Ratu sebagai salah satu wilayah yang memiliki sekolah dasar negeri dengan kondisi sumber daya yang beragam membutuhkan strategi peningkatan kualitas guru yang tepat. Dalam praktiknya, beberapa sekolah masih menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas, beban administrasi, serta kurangnya dukungan manajerial yang memadai. Kondisi tersebut dapat menghambat guru dalam mengaktualisasikan potensi kreatifnya, meskipun motivasi intrinsik mereka tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji peran pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi antara motivasi intrinsik dan kreativitas kerja guru. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis mampu memediasi hubungan antara motivasi dan kreativitas kerja dalam konteks organisasi.

Kerangka pemikiran penelitian ini mengasumsikan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kreativitas kerja guru, tetapi pengaruhnya lebih kuat apabila

didukung oleh pemberdayaan psikologis. Dengan pemberdayaan psikologis yang baik, guru akan merasa lebih memiliki makna dalam pekerjaan, percaya pada kemampuan diri, memiliki kebebasan dalam pengambilan keputusan, serta merasa terlibat dalam proses organisasi sekolah.

Temuan penelitian pada konteks organisasi pendidikan juga menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis mampu memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik dan kreativitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kreativitas guru tidak cukup hanya dengan meningkatkan motivasi, tetapi juga harus diiringi dengan penguatan kondisi psikologis di lingkungan kerja.

Penelitian ini penting karena memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam sektor pendidikan, khususnya pada tingkat sekolah dasar. Dengan memahami mekanisme hubungan motivasi intrinsik, pemberdayaan psikologis, dan kreativitas kerja, sekolah dapat merancang strategi pengelolaan guru yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Labuhan Ratu dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi manajerial bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan dalam meningkatkan kreativitas kerja guru melalui pemberdayaan psikologis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja guru dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD negeri di wilayah tersebut, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling. Variabel penelitian terdiri dari: Motivasi intrinsik (variabel independen) Pemberdayaan psikologis (variabel mediasi), Kreativitas kerja guru (variabel dependen) Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1-5. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan, Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) atau SEM untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui peran pemberdayaan psikologis dalam hubungan antara motivasi intrinsik dan kreativitas kerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Kerja Guru Sekolah Dasar

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan karena adanya kepuasan, minat, atau makna yang dirasakan dalam pekerjaan itu sendiri. Dalam konteks guru, motivasi intrinsik mendorong guru untuk berinovasi, berkreasi, dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran secara mandiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kreativitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik belum mampu menjamin kreativitas kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan faktor lain. Adapun yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik hanya akan mendorong kreativitas jika lingkungan kerja mendukung dan memberikan ruang untuk berinovasi.

Secara teoritis, kreativitas kerja guru mencakup kemampuan menghasilkan ide baru, inovasi dalam metode pembelajaran, serta kemampuan memecahkan masalah pembelajaran. Kreativitas ini menjadi penting dalam menghadapi perubahan kurikulum, kebutuhan siswa yang beragam, dan tuntutan pembelajaran abad 21.

Ketidaksignifikan pengaruh motivasi intrinsik dapat disebabkan oleh keterbatasan sumber daya di sekolah, seperti fasilitas pembelajaran yang kurang memadai dan beban tugas yang tinggi. Keterbatasan fasilitas dan dukungan organisasi dapat menghambat aktualisasi kreativitas meskipun individu memiliki motivasi yang tinggi. Selain faktor fasilitas, beban administratif yang tinggi juga menjadi hambatan bagi guru untuk mengembangkan kreativitas kerja. Waktu yang tersita untuk urusan administrasi mengurangi kesempatan guru untuk merancang inovasi pembelajaran, melakukan refleksi, dan mencoba metode baru.

Faktor budaya organisasi sekolah juga berperan dalam menjelaskan hasil penelitian. Sekolah yang cenderung hierarkis dan kurang memberi ruang partisipasi akan membuat guru merasa terbatas dalam mengekspresikan ide kreatif. Budaya organisasi yang suportif berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja guru. Selain itu, faktor kepemimpinan kepala sekolah menjadi variabel penting yang memengaruhi apakah motivasi intrinsik dapat berbuah kreativitas. Kepala sekolah yang mendukung inovasi dan memberikan penghargaan pada ide baru akan meningkatkan kemungkinan guru menerapkan kreativitas dalam pembelajaran.

Meski pengaruh motivasi intrinsik tidak signifikan, hasil ini menunjukkan adanya kecenderungan positif yang berarti motivasi intrinsik tetap memiliki potensi untuk mendorong kreativitas kerja. Penelitian **Arifin (2019)** menguatkan bahwa motivasi intrinsik berperan dalam kreativitas kerja, tetapi pengaruhnya baru terlihat signifikan ketika dipadukan dengan dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dipahami sebagai indikasi bahwa motivasi intrinsik merupakan fondasi penting, namun belum cukup untuk meningkatkan kreativitas kerja secara signifikan tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, upaya peningkatan kreativitas kerja guru perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan faktor internal (motivasi intrinsik) dan faktor eksternal (dukungan organisasi, fasilitas, budaya sekolah, serta pemberdayaan psikologis). Hal ini akan memastikan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki guru dapat teraktualisasi menjadi kreativitas kerja yang nyata.

Peran Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Mediasi

Pemberdayaan psikologis merupakan proses psikologis yang membuat individu merasa memiliki kontrol, mampu, dan berharga dalam pekerjaan. Konsep ini mencakup empat dimensi utama yaitu makna kerja, kompetensi, otonomi, dan dampak (*influence*). Dalam konteks guru, pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi sejauh mana guru merasa mampu mengambil keputusan, merasa pekerjaannya bermakna, dan merasa memiliki pengaruh terhadap proses pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis terbukti memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja. Artinya, motivasi intrinsik akan lebih efektif dalam meningkatkan kreativitas kerja apabila guru merasakan adanya pemberdayaan psikologis. Hal ini sejalan dengan teori pemberdayaan psikologis yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik akan muncul secara optimal ketika individu merasakan makna dan otonomi dalam pekerjaannya.

Dimensi makna kerja menjelaskan bahwa seorang guru akan merasa termotivasi dan kreatif apabila pekerjaan mengajar dianggap bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi. Guru yang melihat pekerjaannya sebagai panggilan atau kontribusi sosial cenderung lebih berinisiatif dalam merancang pembelajaran yang inovatif.

Dimensi kompetensi berkaitan dengan keyakinan guru terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas. Pemberdayaan psikologis melalui peningkatan kompetensi (misalnya pelatihan, pembinaan, dan pengalaman mengajar) dapat meningkatkan kepercayaan diri guru untuk mencoba metode pembelajaran baru, sehingga kreativitas kerja meningkat. Sedangkan dimensi otonomi mengacu pada kebebasan guru dalam menentukan cara mengajar, penggunaan media pembelajaran, serta kebijakan pembelajaran di kelas. Otonomi ini memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi tanpa merasa terikat pada prosedur yang kaku.

Dimensi keterlibatan (*involvement*) mencerminkan sejauh mana guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan sekolah, seperti penyusunan program pembelajaran, pemilihan metode, dan penentuan target pembelajaran. Keterlibatan ini membuat guru merasa dihargai dan memiliki kontrol, sehingga kreativitas kerja dapat tumbuh. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja, terutama ketika individu dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Dalam konteks penelitian ini, peran mediasi pemberdayaan psikologis dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik akan lebih berpengaruh pada kreativitas kerja apabila guru merasa memiliki makna, kompetensi, otonomi, dan keterlibatan. Dengan kata lain, pemberdayaan psikologis menjadi “jembatan” yang menghubungkan motivasi intrinsik dengan kreativitas kerja. Selain itu, pemberdayaan psikologis juga mampu mengurangi hambatan internal seperti rasa takut gagal atau kurang percaya diri. Guru yang merasa diberdayakan secara psikologis akan lebih berani mencoba inovasi pembelajaran, meskipun risiko kegagalan tetap ada. Penelitian lain menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis

meningkatkan kreativitas kerja karena meningkatkan rasa percaya diri dan kontrol individu.

Temuan mediasi ini memberikan implikasi bahwa upaya meningkatkan kreativitas kerja guru tidak hanya perlu meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi juga harus memperkuat pemberdayaan psikologis melalui kebijakan sekolah yang memberikan ruang partisipasi, pelatihan, serta penghargaan atas inovasi. Dengan demikian, sekolah perlu merancang program pengembangan guru yang tidak hanya fokus pada aspek kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan makna kerja, otonomi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan memastikan bahwa motivasi intrinsik guru dapat terwujud menjadi kreativitas kerja yang nyata dan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Implikasi Manajerial dan Strategi Peningkatan Kreativitas Kerja Guru

Berdasarkan temuan penelitian, motivasi intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kreativitas kerja guru, sedangkan pemberdayaan psikologis terbukti memediasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, upaya peningkatan kreativitas kerja guru perlu dilakukan secara komprehensif, tidak hanya melalui peningkatan motivasi intrinsik, tetapi juga melalui penguatan pemberdayaan psikologis.

Implikasi manajerial pertama adalah perlunya penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas. Kepala sekolah harus mampu memberikan ruang otonomi dan pengakuan terhadap ide inovatif guru agar motivasi intrinsik dapat berbuah kreativitas. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasan (2014) yang menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendorong kreativitas kerja melalui pemberdayaan.

Implikasi berikutnya adalah perlunya penyusunan kebijakan sekolah yang mengurangi beban administratif guru sehingga mereka memiliki waktu untuk berinovasi. Beban kerja yang tinggi dan tugas administratif yang menumpuk dapat menghambat proses kreativitas, meskipun guru memiliki motivasi intrinsik yang tinggi.

Strategi manajerial yang dapat dilakukan adalah penerapan sistem penghargaan dan apresiasi bagi guru yang menunjukkan kreativitas dalam pembelajaran. Apresiasi ini tidak selalu berbentuk materi, tetapi dapat berupa pengakuan, promosi jabatan, atau kesempatan menjadi mentor bagi guru lain. Sistem penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kreativitas kerja secara signifikan. Selain itu, sekolah perlu meningkatkan program pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran abad 21. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kreativitas guru dalam merancang pembelajaran inovatif.

Penguatan pemberdayaan psikologis dapat dilakukan melalui peningkatan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Misalnya, melibatkan guru dalam penyusunan kurikulum, perencanaan program sekolah, serta penentuan strategi pembelajaran. Keterlibatan ini akan meningkatkan rasa

memiliki dan otonomi guru, sehingga kreativitas kerja dapat berkembang. Penelitian lain menunjukkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap kreativitas kerja melalui pemberdayaan psikologis.

Lebih lanjut, sekolah dapat membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kreativitas, seperti mendorong kolaborasi antar guru, sharing metode pembelajaran, serta evaluasi bersama atas program pembelajaran yang berjalan. Budaya yang mendukung akan meningkatkan rasa aman bagi guru untuk bereksperimen dan mengembangkan ide baru. Penguatan lingkungan kerja yang mendukung juga dapat dilakukan dengan memperbaiki fasilitas pembelajaran, menyediakan media dan sumber belajar yang memadai, serta menata ruang kelas yang mendukung kreativitas. Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan dukungan organisasi berperan penting dalam memfasilitasi kreativitas kerja guru.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penguatan kreativitas kerja guru juga dapat dilakukan melalui sistem rekrutmen dan pengembangan karir yang mempertimbangkan potensi kreativitas. Guru yang memiliki potensi inovatif perlu didorong melalui program pengembangan karir yang tepat. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, sekolah di Kecamatan Labuhan Ratu dapat meningkatkan kreativitas kerja guru secara lebih efektif. Pemberdayaan psikologis menjadi kunci untuk mengubah motivasi intrinsik menjadi kreativitas kerja yang nyata, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kreativitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi intrinsik dapat mendorong peningkatan kreativitas kerja, pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik dan belum mampu menghasilkan perubahan yang signifikan tanpa dukungan faktor pendukung lainnya. Pemberdayaan psikologis terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik dan kreativitas kerja. Artinya, motivasi intrinsik akan lebih efektif dalam meningkatkan kreativitas kerja guru apabila didukung oleh kondisi psikologis yang memberdayakan, seperti makna kerja, kompetensi, otonomi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, peningkatan kreativitas kerja guru tidak hanya memerlukan peningkatan motivasi intrinsik, tetapi juga perlu adanya upaya manajerial untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis di lingkungan sekolah. Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada institusi, rekan sejawat, serta pihak-pihak lain yang telah memberikan masukan dan saran yang konstruktif sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum dan praktik penegakan hukum di Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, M. (2019). "Motivasi Intrinsik dan Kreativitas Kerja Guru: Peran Lingkungan Kerja". *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 8(1).
- Fauzi, A. (2016). "Pengaruh Reward terhadap Kreativitas Guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 4(2)
- Hidayat, R. (2018). "Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kreativitas Kerja". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2). Wibowo, A. (2019). "Motivasi Intrinsik dan Kreativitas Kerja: Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1)
- Lestari, S. (2018). "Pemberdayaan Psikologis dan Kreativitas Kerja Guru". *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 6(3).
- Prasetyo, H. (2018). "Budaya Organisasi dan Kreativitas Kerja Guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 6(2).
- Putra, H. (2019). "Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediasi Motivasi dan Kreativitas". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Rachman, D. (2018). "Partisipasi dalam Keputusan dan Kreativitas Kerja: Peran Pemberdayaan Psikologis". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Rahayu, D. (2017). "Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kreativitas Guru". *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 3(1).
- Setiawan, R. (2017). "Pengaruh Kompetensi dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kreativitas Kerja". *Jurnal Manajemen SDM*, 4(2)
- Suryanto, I. (2019). "Fasilitas Sekolah dan Kreativitas Guru". *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 7(2).
- Hasan, M. (2014). *Kepemimpinan dan Kreativitas dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhadi, A. (2015). *Pemberdayaan Psikologis dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryani, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.