

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KREATIVITAS KERJA DENGAN PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN LABUHAN RATU**

(Skripsi)

Oleh

Riza Aulia Saputri

2211011128



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KREATIVITAS KERJA DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN LABUHAN RATU”

Oeh

Riza Aulia Saputri

Kreativitas kerja guru memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar, namun dalam praktiknya masih menunjukkan variasi dan belum berkembang secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya pengaruh faktor psikologis, khususnya motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis, terhadap kreativitas kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja serta mengetahui peran pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 129 guru Sekolah Dasar Negeri. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Labuhan Ratu, sehingga pada penelitian ini hipotesis tidak didukung, sedangkan pemberdayaan psikologis terbukti memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Labuhan Ratu, sehingga pada penelitian ini hipotesis didukung. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa sekolah perlu memperkuat penyelarasan tujuan guru dengan tujuan organisasi, memberikan dukungan terhadap perencanaan dan implementasi ide-ide kreatif, serta menerapkan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis dan kreativitas kerja guru.

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

ABSTRACT

“THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION ON WORK CREATIVITY WITH PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AS A MEDIATING VARIABLE AMONG PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN LABUHAN RATU DISTRICT”

By

Riza Aulia Saputri

Teachers' creativity plays a strategic role in improving the quality of basic education, but in practice it still shows variation and has not developed optimally. This condition indicates the influence of psychological factors, particularly intrinsic motivation and psychological empowerment, on teachers' creativity. This study aims to determine the influence of intrinsic motivation on creativity and to identify the role of psychological empowerment as a mediating variable among teachers at public elementary schools in Labuhan Ratu District, Bandar Lampung City. This study used a quantitative approach with census techniques on 129 public elementary school teachers. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS) 4.0. The results of the study indicate that intrinsic motivation has a positive but insignificant effect on work creativity among public elementary school teachers in Labuhan Ratu, so that in this study the hypothesis is not supported, while psychological empowerment is proven to mediate the effect of intrinsic motivation on work creativity among teachers at public elementary schools in Labuhan Ratu, so that in this study the hypothesis is supported. The implications of the study indicate that schools need to strengthen the alignment of teachers' goals with organisational goals, provide support for the planning and implementation of creative ideas, and involve teachers in decision-making to increase psychological empowerment and work creativity among teachers.

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

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KREATIVITAS KERJA DENGAN PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN LABUHAN RATU**

Oleh

Riza Aulia Saputri

2211011128

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen

Program Studi S1 Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KREATIVITAS KERJA
DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI
KECAMATAN LABUHAN RATU**

Nama Mahasiswa : **Riza Aulia Saputri**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2211011128**

Program Studi : **S1 Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

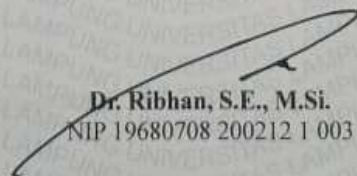
1. **Komisi Pembimbing**



Dr. Nova Mardiana S.E., M.M.
NIP 19701106 199802 2 001

MENGETAHUI

2. **Ketua Jurusan Manajemen**

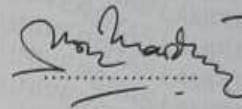


Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 19680708 200212 1 003

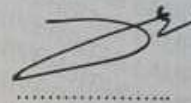
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

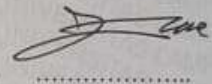
Ketua : Dr. Nova Mardiana S.E., M.M.



Penguji Utama : Yuningsih S.E., M.M.



Sekretaris : Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 Februari 2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Nama : Riza Aulia Saputri
Nomor Pokok Mahasiswa : 2211011128
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu

Dengan ini saya menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan maupun sebagian karya orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat, maupun pemikiran dari peneliti lain tanpa menyebutkan sumber aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 27 Januari 2026

Yang membuat pernyataan,



Riza Aulia Saputri

2211011128

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap peneliti adalah Riza Aulia Saputri dilahirkan di Serang pada tanggal 15 September 2004, anak pertama dari 5 bersaudara, putri dari pasangan Bapak Ismail dan Ibu Halimah. Peneliti telah menempuh pendidikan formal mulai dari pendidikan dasar di SDN Kejaban pada 2010-2016 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di Pondok Pesantren Manahijussadat pada tahun 2016-2019, lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Ciruas pada tahun 2019 dan lulus pada tahun 2022. Peneliti diterima sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, di Universitas Lampung pada tahun 2022, melalui jalur SBMPTN. Selama perkuliahan, peneliti tergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen, dan peneliti telah menyelesaikan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada Januari tahun 2025 selama 40 hari di Desa Sukamenak, Kecamatan Baros, Kabupaten Serang.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Qs. Al-Baqoroh:286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah:5-6)

“We're more than what we're made to think, time to believe”

(Rains in Heavean – NCT Dream)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

Kedua Orang Tua dan Keluarga

Abah, Mamah, Adik-adik

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Abah dan Mamah tercinta, yang dengan doa, kasih sayang, serta pengorbanan tanpa kenal lelah telah menjadi sumber kekuatan utama dalam perjalanan pendidikan penulis. Di balik setiap proses yang dijalani, terdapat kesabaran, keikhlasan, dan keteguhan Abah dan Mamah dalam mendukung serta memfasilitasi pendidikan ini. Dari keduanya, penulis belajar bahwa perjuangan sejati sering kali hadir dalam diam, dan keberhasilan tidak pernah terlepas dari doa serta kebersamaan keluarga. Gelar sarjana yang hari ini penulis raih sebagai yang pertama di keluarga merupakan bukti nyata bahwa usaha yang disertai doa tidak pernah mengkhianati hasil. Skripsi ini juga penulis persembahkan kepada adik-adik tersayang, yang kehadirannya selalu menjadi penguat dan penyemangat dalam setiap langkah. Tawa, dukungan, dan doa kalian menjadi pengingat bahwa setiap perjuangan memiliki tujuan yang lebih besar. Semoga pencapaian kecil ini dapat menjadi inspirasi bagi adik-adik untuk terus bermimpi, berani berusaha, dan meyakini bahwa masa depan selalu layak diperjuangkan. Semoga Allah SWT membalas seluruh kasih sayang, doa, dan pengorbanan keluarga penulis dengan limpahan rahmat, kesehatan, serta keberkahan di dunia dan kebahagiaan abadi di akhirat.

SANWANCANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi pada guru sekolah dasar negeri di kecamatan Labuhan Ratu”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penyusunan skripsi ini tentunya mendapatkan bantuan, motivasi, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, motivasi, pengalaman, pengarahan, saran, kritik, dan semua kebaikan serta kesabarannya dalam membimbing.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas 1 dalam Sidang Skripsi, yang telah memberikan banyak saran dan masukan berharga bagi penyempurnaan penelitian ini.
5. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembahas 2 Sidang Skripsi, yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan dan perbaikan penting bagi penyempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik, terima kasih atas bimbingan serta nasihat-nasihat selama menjalani proses belajar.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang berharga selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu selama penulis menjalani masa perkuliahan hingga pada tahap penyusunan skripsi ini.
9. Para Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu yang telah memberikan izin, serta bantuan dan dukungannya selama penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Orang tuaku tercinta, Abah, Mamah serta adik-adiku terima kasih banyak atas dukungan, pengorbanan, kesabaran, doa dan segala kebbaikannya sehingga penulis dapat berada di tahap ini.
11. Teman-teman terdekat a.) Anak mamih (Erina, Debi, dan Amiy). b.) HRD (Alya, Andi, dan Yaka). c.) Anak BBM (Bimbingan Bu Mardiana). Terima kasih atas doa, semangat, tawa, dan kebersamaan yang begitu berarti selama proses ini. Kalian selalu hadir sebagai penguat di saat lelah dan ragu datang.
12. Keluarga besar Manajemen 2022, terima kasih atas pengalaman dan bantuannya selama ini.
13. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
14. Semua pihak yang telah membantu, mendukung dan memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu besar harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Penulis juga berharap semoga semua pihak yang membantu diberikan kelancaran dan keberkahan dari Allah SWT.

Bandar Lampung, 27 Januari 2026
Penulis,

Riza Aulia Saputri

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	8
2.1 Motivasi Intrinsik	8
2.1.1 Definisi Motivasi Intrinsik	8
2.1.2 Indikator Motivasi Intrinsik.....	9
2.2 Kreativitas Kerja.....	11
2.2.1 Definisi Kreativitas Kerja	12
2.2.2 Indikator Kreativitas Kerja.....	13
2.3 Pemberdayaan Psikologis	14
2.3.1 Definisi Pemberdayaan Psikologis.....	14
2.3.1 Indikator Pemberdayaan Psikologis.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Pemikiran	19
2.6 Pengembangan Hipotesis	21

III. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Desain Penelitian.....	24
3.2 Objek Penelitian	24
3.3 Sumber Data	25
3.3.1 Data Primer.....	25
3.3.2 Data Sekunder	25
3.4 Populasi	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Instrumen Penelitian.....	26
3.7 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	28
3.8 Teknik Pengujian Instrumen Dan Analisis Data	29
3.9 <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	30
3.9.1 Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	30
3.9.2 Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	31
3.9.3 Uji Reliabilitas Konstruk.....	31
3.10 Analisis Deskriptif.....	32
3.11 <i>Structural Model (Inner Model)</i>	32
3.12 Uji Hipotesis.....	33
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Hasil Pengumpulan Data	35
4.2 Karakteristik Responden	36
4.3 Hasil Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	39
4.3.1 Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	40
4.3.2 Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	44
4.3.3 Uji Reliabilitas Konstruk.....	45
4.4 Analisis Deskriptif Pernyataan Responden	46
4.4.1 Analisis Variabel Motivasi Intrinsik	46
4.4.2 Analisis Variabel Kreativitas kerja.....	48
4.4.3 Analisis Variabel Pemberdayaan Psikologis	49
4.5 Hasil Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	51
4.5.1 R-Square (R^2)	51
4.5.2 F-Square (F^2).....	52
4.5.3 Q-Square (Q^2)	53
4.6 Uji Hipotesis.....	54

4.7	Pembahasan.....	56
4.7.1	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu.	57
4.7.2	Pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu.	59
V.	SIMPULAN DAN SARAN	62
5.1	Simpulan.....	62
5.2	Saran.....	63
	DAFTAR PUSTAKA	65
	LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3. 1 Data Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Labuhan Ratu	26
Tabel 3. 2 Skor Penilaian	26
Tabel 3. 3 Variabel Operasional Dan Pengukuran Variabel	28
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner penelitian.....	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	38
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Sekolah.....	39
Tabel 4. 7 Hasil Outer Loading Tahap Pertama.....	40
Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading Tahap Kedua	42
Tabel 4. 9 Hasil AVE.....	43
Tabel 4. 10 Hasil HTMT	44
Tabel 4. 11 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> Dan <i>Composite Reliability</i>	45
Tabel 4. 12 Pernyataan Motivasi Intrinsik (X).....	46
Tabel 4. 13 Pernyataan Kreativitas kerja (Y).....	48
Tabel 4. 14 Pernyataan Pemberdayaan Psikologis (M)	49
Tabel 4. 15 Hasil R^2	52
Tabel 4. 16 Hasil F^2	53
Tabel 4. 17 Hasil Q^2	54
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Model Penelitian	20

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 3. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Intrinsik (X).....	79
Lampiran 4. Hasil Kuesioner Variabel Kreativitas Kerja (Y)	83
Lampiran 5. Hasil Kuesioner Variabel Pemberdayaan Psikologis (M).....	85
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian.....	89
Lampiran 7. Surat Persetujuan Izin Penelitian	90
Lampiran 8. Hasil Olah Data Dengan <i>Smart PLS</i> Versi 4	97
Lampiran 9. Tanggapan Jawaban Responden	100

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Praktik penyelenggaraan pendidikan dasar di Kecamatan Labuhan Ratu menunjukkan adanya variasi dalam implementasi inovasi pembelajaran antar sekolah berdasarkan. Hasil observasi awal dan konfirmasi kepada pihak sekolah menunjukkan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri dihadapkan pada tuntutan kerja yang semakin kompleks. Kompleksitas kerja guru tidak hanya berkaitan dengan aktivitas mengajar di kelas, tetapi juga mencakup penyusunan perangkat pembelajaran, penyesuaian kurikulum, pengelolaan administrasi, pemanfaatan teknologi pendidikan, serta tuntutan evaluasi berbasis capaian kompetensi siswa. Karakteristik pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tinggi umumnya menuntut kemampuan pemecahan masalah, fleksibilitas kognitif, dan adaptasi berkelanjutan terhadap perubahan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan delapan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa tiga sekolah secara konsisten memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi seperti proyektor dan menerapkan metode pembelajaran yang lebih variatif, sementara lima sekolah lainnya menyatakan penggunaan teknologi masih dalam kategori cukup optimal namun belum diikuti dengan pengembangan metode pembelajaran yang beragam. Temuan ini menunjukkan bahwa hanya sekitar 37,5% sekolah yang secara aktif mengintegrasikan teknologi dengan variasi metode pembelajaran sebagai bentuk inovasi, sedangkan 62,5% sekolah lainnya belum menunjukkan praktik inovatif yang konsisten.

Terdapat 148 guru yang tersebar pada delapan Sekolah Dasar Negeri aktif dengan total sekitar 3.252 siswa. Jumlah tersebut mencerminkan beban kerja yang relatif tinggi serta tuntutan profesionalisme yang semakin kompleks, terutama dalam menghadapi kebutuhan pembelajaran abad ke-21 yang menekankan kreativitas dan

inovasi. Hasil observasi awal memperlihatkan adanya perbedaan respons guru dalam menghadapi tuntutan tersebut. Sebagian guru, khususnya tenaga pendidik berusia lebih muda, menunjukkan kecenderungan lebih inovatif dalam penggunaan media dan variasi metode pembelajaran. Sebagian lainnya masih menjalankan proses pembelajaran secara rutin sesuai standar minimum yang berlaku. Ketimpangan implementasi inovasi antar sekolah mengindikasikan bahwa kreativitas kerja guru belum merata. Situasi tersebut menimbulkan urgensi ilmiah untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan psikologis yang berpotensi memengaruhi variasi kreativitas kerja. Motivasi intrinsik sebagai dorongan internal individu serta pemberdayaan psikologis yang berkaitan dengan persepsi makna kerja, kompetensi, otonomi, dan dampak dalam lingkungan organisasi sekolah diduga memiliki peran dalam menjelaskan perbedaan tingkat kreativitas kerja guru.

Kondisi tersebut menjadi perhatian penting mengingat sekolah merupakan organisasi jasa publik yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non-profit. Kualitas pengelolaan SDM menjadi faktor penentu efektivitas organisasi dan keberlanjutan pencapaian tujuan strategisnya (Anderson *et al.*, 2014). Dalam konteks organisasi sektor publik, teori organisasi publik menekankan bahwa efektivitas layanan publik tidak hanya bergantung pada struktur dan prosedur, tetapi juga pada motivasi dan keterlibatan individu di dalamnya (Perry & Hondeghem, 2008). Konsep *Public Service Motivation* (PSM) menegaskan bahwa individu dalam organisasi publik termotivasi oleh dorongan untuk melayani masyarakat, memberikan kontribusi sosial, dan mencapai tujuan kolektif (Vandenabeele, 2007). Berbeda dengan sektor swasta yang berfokus pada efisiensi, profit, dan target kinerja individu, guru di sekolah negeri bekerja dalam konteks organisasi publik yang menekankan *Public Service Motivation* (PSM), yakni motivasi untuk memberikan kontribusi sosial, melayani masyarakat, dan membangun nilai-nilai kolektif. Dengan demikian, pengaruh motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas guru dapat berbeda dengan pengaruhnya pada karyawan sektor swasta, sehingga perlu diuji kembali secara empiris dalam konteks profesi guru (Yesuf *et al.*, 2023).

Kreativitas kerja guru menjadi elemen strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. Kreativitas kerja dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan gagasan baru dan bermanfaat yang dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas layanan pendidikan (Zhou & Hoeffer, 2014). Guru yang kreatif mampu merancang metode pembelajaran yang inovatif, menyesuaikan pendekatan pengajaran dengan karakteristik siswa, serta mengelola tugas administratif secara lebih efektif. Dalam konteks sekolah dasar negeri, kreativitas kerja guru memiliki peran penting karena berhubungan langsung dengan pembentukan dasar pengetahuan, karakter, dan pola pikir siswa.

Kreativitas kerja guru tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang paling penting adalah motivasi intrinsik. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan mengajar dengan semangat karena dorongan dari dalam dirinya, bukan karena tekanan eksternal seperti insentif atau pengawasan (Ryan & Deci, 2020). Motivasi intrinsik muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya menyenangkan, menantang, dan bermakna bagi dirinya (Malik *et al.*, 2019). Motivasi intrinsik dalam konteks kerja guru tercermin dari keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik, rasa tanggung jawab moral terhadap kinerja organisasi sekolah, serta kepuasan pribadi atas kontribusi terhadap kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam meningkatkan perilaku kreatif guru dalam merancang strategi kerja atau inovasi dalam pelaksanaan tugas yang inovatif (Conradty & Bogner, 2019).

Faktor psikologis yang juga berperan penting dalam mendorong kreativitas kerja adalah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis mencerminkan persepsi individu mengenai makna pekerjaan, kompetensi diri, otonomi, dan pengaruh terhadap hasil kerja (Feng *et al.*, 2018; Spreitzer, 1995), guru yang merasa diberdayakan secara psikologis akan memiliki rasa percaya diri, kebebasan berinovasi, serta komitmen tinggi terhadap organisasi. Mereka tidak hanya melaksanakan instruksi kurikulum, tetapi juga berani mengembangkan ide baru dalam mengajar (Al Harbi *et al.*, 2019; Bin Saeed *et al.*, 2019), pemberdayaan

psikologis memperkuat keterlibatan afektif individu dalam pekerjaan dan mendorong munculnya perilaku inovatif. Guru yang merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan sekolah cenderung lebih kreatif dalam mengajar dan lebih berorientasi pada peningkatan efektivitas kerja.

Penelitian terdahulu mengenai motivasi intrinsik, pemberdayaan psikologis, dan kreativitas umumnya dilakukan pada konteks organisasi bisnis atau perusahaan (Al Harbi *et al.*, 2019; Bin Saeed *et al.*, 2019; Fischer *et al.*, 2019). Namun, kajian serupa dalam konteks organisasi publik, khususnya di bidang pendidikan sekolah dasar, masih terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan guru berbeda dengan karyawan sektor swasta karena memiliki dimensi moral dan sosial yang kuat, sehingga pengaruh antarvariabel tersebut perlu diuji kembali dalam konteks profesi guru. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi temuan Al Harbi *et al.*, (2019) menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas, sedangkan Fischer *et al.*, (2019) menunjukkan pengaruh positif yang kuat. Sementara Yesuf *et al.*, (2023) menempatkan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Inkonsistensi ini memperkuat urgensi penelitian untuk menguji kembali pengaruh antarvariabel tersebut pada guru sekolah dasar negeri.

Self Determination Theory (SDT) digunakan sebagai *grand theory* yang menaungi keseluruhan model penelitian. SDT menjelaskan bahwa motivasi intrinsik muncul dari terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar berupa kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial (Ryan & Deci, 2020). Motivasi intrinsik membentuk persepsi pemberdayaan psikologis guru, yang pada gilirannya mendorong kreativitas dalam merancang kegiatan belajar inovatif dan relevan (Feng *et al.*, 2018; Spreitzer, 1995). Teori kreativitas utama dijadikan landasan konseptual untuk variabel dependen, menekankan bahwa motivasi intrinsik dan otonomi individu merupakan prediktor kuat perilaku kreatif (Amabile, 1996; Zhou & Hoever, 2014). Integrasi SDT dan teori kreativitas menyediakan kerangka konseptual sistematis untuk memahami bagaimana motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis memengaruhi kreativitas guru.

Hubungan antara ketiga variabel ini bersifat saling mendukung dalam konteks profesi guru. Motivasi intrinsik bertindak sebagai kekuatan internal yang membuat guru bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Ketika guru merasa bahwa pekerjaannya bermakna, memiliki kendali atas proses pembelajaran, dan merasa kompeten dalam mengajar, maka mereka akan mengalami pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi. Pemberdayaan ini pada akhirnya memicu kreativitas dalam mendesain kegiatan belajar yang inovatif, relevan, dan menarik bagi siswa (Feng *et al.*, 2018). Khan *et al.*, (2019) menemukan bahwa kondisi pemberdayaan psikologis memperkuat pengaruh antara motivasi intrinsik dan perilaku kreatif, terutama dalam organisasi berbasis nilai seperti lembaga pendidikan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah dan dinas pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung pemberdayaan dan kreativitas kerja. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi, yang kemudian dituangkan dalam skripsi berjudul **“pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis memiliki peran penting dalam meningkatkan kreativitas kerja guru. Berbagai penelitian terdahulu mendukung keterkaitan tersebut. Malik *et al.*, (2019) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja, sedangkan Feng *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis dapat memediasi pengaruh antara motivasi dan perilaku kerja inovatif. Khan *et al.*, (2019) menegaskan bahwa pemberdayaan psikologis mampu memperkuat pengaruh antara motivasi dan kemampuan menghasilkan ide kreatif yang berdampak positif.

Fenomena ini juga terlihat pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung, yang tetap berupaya berinovasi meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas dan tuntutan profesional yang tinggi. Namun, masih terdapat variasi tingkat kreativitas di antara para guru, yang menunjukkan adanya perbedaan dalam motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis. Oleh karena itu, penting untuk meneliti kembali pengaruh antara motivasi intrinsik, pemberdayaan psikologis, dan kreativitas kerja dalam konteks organisasi publik non-profit di bidang pendidikan dasar. Berdasarkan hal tersebut, pertanyaan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu?
2. Apakah pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian berdasarkan rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu.
2. Mengetahui peran pemberdayaan psikologis sebagai mediator pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur mengenai motivasi dan kreativitas kerja. Studi ini juga akan memperluas pemahaman tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, pemberdayaan psikologis, dan kreativitas kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi Intrinsik

Penelitian ini menggunakan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel independen. Definisi dan indikator dari motivasi intrinsik sebagai berikut:

2.1.1 Definisi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang membuat individu bekerja karena pekerjaan itu sendiri memberikan makna, kepuasan, dan rasa pencapaian pribadi. Renard & Snelgar, (2017) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai keinginan seseorang untuk bekerja yang berasal dari kesenangan dan nilai personal yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri, bukan dari imbalan atau tekanan eksternal. Dorongan ini muncul ketika individu merasa bahwa aktivitas kerja yang dilakukan memiliki makna dan relevansi dengan nilai-nilai pribadi yang mereka anut.

Konsep motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh Renard & Snelgar, (2017) sejalan dengan teori *Self Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh (Ryan & Deci, 2020). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut menumbuhkan perasaan kendali terhadap pekerjaan, keyakinan akan kemampuan diri, serta hubungan sosial yang bermakna di lingkungan kerja. Keterkaitan antara definisi Renard & Snelgar, (2017) dengan SDT memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga berakar pada mekanisme psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja secara mandiri dan kreatif. Individu dengan tingkat motivasi intrinsik tinggi akan lebih mudah

menemukan makna dalam pekerjaan, menampilkan performa optimal, dan berkomitmen terhadap organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi intrinsik indikator yang menjadi faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas, kepuasan kerja, dan keberlanjutan kinerja.

Motivasi intrinsik pada penelitian ini dipahami sebagai dorongan dari dalam diri guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu, untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya karena merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan memberikan kepuasan pribadi. Guru di sekolah dasar memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut keterlibatan emosional tinggi, empati, serta dedikasi terhadap perkembangan peserta didik. Aktivitas mengajar tidak hanya dipandang sebagai kewajiban formal, tetapi sebagai bentuk kontribusi sosial dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, motivasi intrinsik menjadi sumber energi psikologis utama yang menjaga semangat kerja guru meskipun dalam kondisi sumber daya terbatas, beban administrasi tinggi, serta tuntutan profesionalisme yang meningkat akibat kebijakan pendidikan nasional.

Guru sekolah dengan motivasi intrinsik tinggi di Kecamatan Labuhan Ratu akan cenderung menunjukkan perilaku proaktif, mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, serta merasa puas ketika dapat memberikan dampak positif bagi siswa. Dorongan internal ini menjadikan motivasi intrinsik sebagai fondasi penting bagi terbentuknya kreativitas kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan dasar dan efektivitas organisasi sekolah sebagai entitas publik.

2.1.2 Indikator Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri dianggap menarik, menyenangkan, dan bermakna. Dalam konteks pekerjaan, motivasi intrinsik berperan penting karena karyawan yang terdorong secara intrinsik cenderung menunjukkan tingkat kreativitas, ketekunan, serta kinerja yang lebih tinggi. Renard & Snelgar, (2017) mengembangkan *Intrinsic Work Motivation Scale* (IWMS) sebagai instrumen yang secara khusus mengukur motivasi intrinsik dalam konteks

kerja modern. Instrumen ini menekankan aspek psikologis yang mendorong seseorang bekerja bukan karena insentif eksternal, tetapi karena pekerjaan itu sendiri memberikan makna dan kepuasan.

Instrumen IWMS dianggap relevan dengan konteks penelitian ini karena karakteristik pekerjaan guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu menuntut adanya keterlibatan emosional, makna sosial, serta semangat pengabdian yang tinggi. Pekerjaan guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu tidak semata-mata berorientasi pada insentif material, tetapi pada nilai-nilai moral dan tanggung jawab profesional dalam membentuk karakter serta kompetensi dasar peserta didik.

Renard & Snelgar, (2017) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dalam konteks kerja dapat dipahami melalui tiga indikator utama, yaitu *personal connection to one's work*, *personal desire to make a difference*, dan *personal desire to perform*. Ketiga indikator ini menggambarkan sejauh mana individu menemukan makna, tujuan, dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya tanpa bergantung pada insentif eksternal. Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu, motivasi intrinsik menjadi pendorong utama bagi efektivitas kerja karena pekerjaan guru tidak hanya berbasis aturan birokratis, tetapi juga menuntut dedikasi dan inisiatif pribadi untuk memberikan layanan publik yang berkualitas.

Penggunaan IWMS dinilai tepat untuk mengukur motivasi intrinsik dalam konteks guru Sekolah Dasar Negeri, karena instrumen ini mampu menangkap aspek psikologis yang mendasari dedikasi dan kreativitas kerja guru di lingkungan pendidikan dasar. Berdasarkan model IWMS motivasi intrinsik terdiri atas tiga indikator utama, yaitu:

1. ***Personal Connection to One's Work* (Keterhubungan Pribadi dengan Pekerjaan)**

Indikator ini menggambarkan sejauh mana individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai, minat, serta tujuan hidup dengan pekerjaannya. Ketika seseorang merasa pekerjaannya selaras dengan passion dan keyakinannya, maka ia akan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan

pekerjaan tersebut. Perasaan “terhubung” ini menjadikan pekerjaan lebih bermakna dan menumbuhkan keterlibatan yang lebih mendalam.

2. *Personal Desire to Make a Difference* (Keinginan Pribadi untuk Memberi Dampak)

Indikator ini menekankan dorongan internal untuk memberi kontribusi positif kepada orang lain dan lingkungan sosial. Individu dengan motivasi ini berusaha agar pekerjaannya dapat meningkatkan kualitas hidup orang lain, menciptakan perubahan, serta memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Hal ini menumbuhkan rasa puas dan bangga ketika hasil kerja dapat memberikan dampak yang berarti.

3. *Personal Desire to Perform* (Keinginan Pribadi untuk Berprestasi)

Indikator ini menggambarkan dorongan internal individu untuk memberikan performa terbaik, melampaui ekspektasi, serta mencapai standar tinggi yang ditetapkan oleh dirinya sendiri. Dorongan ini bukan semata-mata karena tuntutan organisasi, melainkan berasal dari kepuasan dalam mencapai prestasi pribadi, keberhasilan, dan penguasaan keterampilan. Individu dengan motivasi ini rela bekerja lebih keras, menunjukkan inisiatif, serta mengupayakan hasil terbaik.

Ketiga indikator tersebut mencerminkan bentuk motivasi yang bersumber dari kebutuhan psikologis dasar sebagaimana dijelaskan dalam *Self Determination Theory* (Ryan & Deci, 2020) kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut memperkuat dorongan intrinsik guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu untuk bekerja secara mandiri, kompeten, dan bermakna. Dengan demikian, penerapan *Intrinsic Work Motivation Scale* (IWMS) dari Renard & Snelgar, (2017) dinilai sesuai untuk menggambarkan motivasi kerja dalam konteks organisasi publik, di mana orientasi terhadap pelayanan, kualitas kinerja, dan kontribusi sosial menjadi prioritas utama.

2.2 Kreativitas Kerja

Penelitian ini menggunakan variabel kreativitas kerja sebagai variabel dependen. Definisi dan indikator dari kreativitas kerja sebagai berikut:

2.2.1 Definisi Kreativitas Kerja

Kreativitas kerja dalam literatur manajemen didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi. Kreativitas tidak hanya mencakup penciptaan ide yang orisinal, tetapi juga penerapan ide tersebut secara konstruktif untuk memecahkan masalah, memperbaiki proses, dan menciptakan nilai tambah di lingkungan kerja (Ngo *et al.* 2020). Kerangka teoretis utama yang menjelaskan proses tersebut adalah *Componential Theory of Creativity* yang dikembangkan oleh Amabile, (1983). Teori ini menyatakan bahwa kreativitas muncul dari interaksi antara keterampilan yang relevan dengan bidang kerja (*domain-relevant skills*), proses kognitif kreatif (*creativity-relevant processes*), dan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik dipandang sebagai komponen paling krusial karena mendorong individu untuk mengeksplorasi ide tanpa tekanan eksternal. Dalam konteks organisasi publik seperti sekolah dasar negeri, kreativitas kerja mencerminkan kemampuan para guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu sebagai tenaga profesional untuk mengembangkan pendekatan baru dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, baik dalam hal manajemen kelas, kolaborasi dengan rekan kerja, maupun efisiensi pelaksanaan tugas administratif.

Kreativitas dalam penelitian ini ditegaskan sebagai perilaku kerja (*work behavior*), bukan sekadar kemampuan kognitif laten. Kreativitas tercermin dalam tindakan nyata individu ketika menghasilkan, mengembangkan, dan mengusulkan gagasan baru yang bernilai bagi organisasi. Posisi ini membedakan kreativitas dari potensi intelektual semata, karena yang diukur adalah manifestasi perilaku dalam konteks tugas profesional. Perbedaan konseptual antara kreativitas dan inovasi juga perlu ditegaskan. Kreativitas berfokus pada proses generasi ide yang baru dan berguna, sedangkan inovasi mencakup tahap implementasi atau penerapan ide tersebut dalam sistem organisasi. Kreativitas merupakan prasyarat inovasi, namun tidak seluruh kreativitas berujung pada inovasi apabila tidak diadopsi dan diterapkan secara struktural. Dengan demikian, penelitian ini secara spesifik mengkaji kreativitas sebagai tahap awal dalam rantai proses inovatif.

Self Determination Theory (Ryan & Deci, 2020) memberikan penjelasan psikologis mengapa kreativitas dapat berkembang secara optimal. Teori ini menegaskan bahwa ketika individu bekerja dengan motivasi intrinsik merasa otonom, kompeten, dan memiliki keterhubungan psikologis dengan lingkungan kerjanya, maka kecenderungan untuk berpikir dan bertindak kreatif akan meningkat. Lingkungan kerja yang memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk berinisiatif juga memperkuat pemberdayaan psikologis, yang selanjutnya memperluas ruang bagi ide-ide baru untuk muncul dan dieksekusi secara produktif.

Penelitian Ngo *et al.*, (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis merupakan prediktor kuat terhadap kreativitas di lingkungan organisasi, termasuk sektor publik. Hal ini relevan dengan kondisi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu, yang berperan sebagai pegawai pemerintahan yang dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan, teknologi pembelajaran, dan kebutuhan masyarakat. Kreativitas kerja guru tercermin dari kemampuannya dalam menyusun strategi kerja yang efisien, mengelola tugas administratif dengan pendekatan baru, serta berinisiatif meningkatkan mutu kinerja organisasi sekolah.

2.2.2 Indikator Kreativitas Kerja

Pengukuran kreativitas kerja dalam penelitian ini mengadaptasi indikator dari Ngo *et al.*, (2020). Definisi kreativitas sebelumnya dapat disimpulkan sebagai Kemampuan untuk berpikir secara menyeluruh atau mencari berbagai pilihan solusi untuk satu masalah yang serupa dalam rangka menyelesaikan permasalahan. Indikator-indikator berikut digunakan untuk mengukur tingkat perilaku kreatif yang ditampilkan oleh individu di tempat kerja:

1. *Fluency of Thinking* (Kelancaran Berpikir)

Kemampuan berpikir merupakan potensi individu untuk menciptakan gagasan-gagasan baru secara cepat berdasarkan hasil pemikirannya. Pada aspek ini, penekanan lebih pada jumlah dibandingkan dengan kualitas.

2. *Flexibility* (Keluwesan Berpikir)

Keluwesannya Berpikir adalah keterampilan untuk menghasilkan berbagai gagasan, jawaban, atau pertanyaan, melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang, mencari solusi atau jalan alternatif, serta menerapkan berbagai pendekatan atau cara berpikir. Seseorang yang memiliki kreativitas adalah individu yang berpikir dengan fleksibilitas. Orang tersebut mampu dengan cepat menyambut hal-hal yang baru.

3. *Elaboration* (Elaborasi)

Elaborasi merupakan kemampuan individu dalam memperluas gagasan dengan cara memperkaya, menyempurnakan, serta mengidentifikasi objek, konsep, atau situasi secara cermat sehingga menghasilkan ide yang lebih menarik dan bernilai.

4. *Originality* (Originalitas)

Originalitas merujuk pada kemampuan individu dalam menghasilkan gagasan atau pandangan yang bersifat unik serta merumuskan pemikiran yang benar-benar baru dan berbeda.

Keempat indikator tersebut tidak hanya mencerminkan perilaku kreatif secara umum, tetapi juga menggambarkan aktualisasi dari motivasi intrinsik yang tumbuh melalui pemenuhan kebutuhan dasar psikologis sebagaimana dijelaskan dalam *Self Determination Theory*. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Sekolah Dasar Negeri, kreativitas kerja guru akan muncul ketika mereka merasa memiliki kebebasan dalam mengelola metode pengajaran, percaya pada kemampuan diri, serta merasa dihargai oleh lingkungan sekolah.

2.3 Pemberdayaan Psikologis

Penelitian ini menggunakan variabel pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi. Definisi dan indikator dari pemberdayaan psikologis sebagai berikut:

2.3.1 Definisi Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis merupakan kondisi kognitif dan afektif di mana individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna, merasa kompeten, memiliki

kebebasan untuk mengambil keputusan, serta mampu memengaruhi proses dan hasil kerja (Spreitzer, 1995), Konsep ini berfokus pada persepsi subjektif individu terhadap pekerjaannya, bukan sekadar pemberian wewenang secara formal oleh atasan. Berdasarkan *Self Determination Theory* (Ryan & Deci, 2020) pemberdayaan psikologis berperan sebagai kondisi psikologis yang memungkinkan terpenuhinya dua kebutuhan dasar manusia, yaitu *autonomy* dan *competence*, yang menjadi fondasi munculnya motivasi intrinsik. Ketika individu merasa memiliki kendali atas pekerjaannya dan yakin terhadap kemampuannya, maka dorongan intrinsik untuk berkontribusi dan berinovasi akan meningkat secara alami.

Konteks organisasi pemerintahan seperti Sekolah Dasar Negeri, pemberdayaan psikologis menjadi aspek yang krusial karena guru bekerja dalam sistem birokrasi yang ketat, di mana keputusan sering kali ditentukan secara *top to down*. Kondisi ini dapat membatasi inisiatif dan kreativitas guru apabila tidak diimbangi dengan rasa otonomi dan kepercayaan terhadap kompetensi diri. Pemberdayaan psikologis membantu mengatasi keterbatasan struktural tersebut dengan menumbuhkan persepsi bahwa setiap guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu memiliki kendali, makna, dan pengaruh terhadap pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan otonomi dan kompetensi, guru akan lebih terdorong secara intrinsik untuk mencari pendekatan baru dalam mengajar, memecahkan masalah kelas dengan cara yang kreatif, dan memberikan kontribusi positif bagi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak hanya memperkuat motivasi intrinsik, tetapi juga menjadi mekanisme psikologis penting yang mendorong kreativitas kerja guru di lingkungan organisasi pemerintahan.

2.3.1 Indikator Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis dalam penelitian ini diukur menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Spreitzer, (1995), yang telah digunakan secara luas dalam studi organisasi dan sumber daya manusia. Dibandingkan dengan model konseptual lain skala pemberdayaan psikologis yang dikembangkan oleh Spreitzer (1995) dipilih dalam penelitian ini karena lebih komprehensif dan telah terbukti reliabel lintas konteks organisasi, termasuk sektor publik dan pendidikan. Pendekatan ini menilai bagaimana individu merasakan pemberdayaan, bukan hanya

seberapa besar otonomi yang diberikan secara formal, sehingga lebih relevan untuk konteks guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu sebagai pegawai pemerintah yang bekerja dalam struktur birokratis. Keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Meaning* (Makna)

Menggambarkan sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan memberikan makna yang penting bagi dirinya. Semakin tinggi persepsi makna, semakin besar komitmen individu terhadap tugas.

2. *Competence* (Kompetensi)

Mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara efektif. Indikator ini berkaitan dengan efikasi diri dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. *Self determination* (Otonomi)

Menunjukkan sejauh mana individu memiliki kebebasan dan otonomi dalam menentukan cara menyelesaikan tugasnya. Individu yang merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya akan cenderung lebih termotivasi dan inovatif.

4. *Impact* (Dampak)

Menggambarkan persepsi individu bahwa tindakannya dapat memengaruhi hasil kerja, proses organisasi, atau tujuan bersama. Ketika individu merasa memiliki dampak, mereka cenderung menunjukkan partisipasi yang lebih aktif.

Pemberdayaan psikologis dalam penelitian ini diukur menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Spreitzer, (1995), yaitu *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact*. Keempat indikator ini saling berhubungan dan membentuk kerangka pemahaman mengenai sejauh mana individu merasa memiliki kontrol, makna, dan pengaruh dalam pekerjaannya. Indikator *meaning* mencerminkan sejauh mana pekerjaan dirasakan selaras dengan nilai pribadi. *Competence* menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya

menyelesaikan tugas secara efektif. *Self determination* menunjukkan tingkat kebebasan dalam menentukan cara kerja, sedangkan *impact* mencerminkan sejauh mana tindakan individu dirasakan berdampak terhadap hasil atau tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh motivasi intrinsik, pemberdayaan psikologis, dan kreativitas kerja dapat dilihat pada studi-studi berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	Bin Saeed <i>et al.</i> , (2019)	<i>transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement.</i>	<i>Intrinsic Motivation, Psychological Empowerment, Innovative Behavior</i>	Kombinasi motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis memperkuat perilaku inovatif. <i>Empowerment</i> berperan signifikan sebagai mediator. Hasil ini mendukung pengaruh positif motivasi dengan inovasi.
2	Al Harbi <i>et al.</i> , (2019)	<i>Transformation leadership and creativity: Effects of employees psychological empowerment and intrinsic motivation.</i>	<i>Transformation leadership, Intrinsic Motivation, Psychological Empowerment, Creativity</i>	Pemberdayaan psikologis terbukti sebagai mediator signifikan, namun motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini bertentangan dengan penelitian lain yang menemukan motivasi signifikan.
3	Karimi <i>et al.</i> , (2022)	<i>The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy.</i>	<i>Proactive Personality, Intrinsic Motivation, Creativity</i>	Motivasi intrinsik menjadi mediator signifikan dalam pengaruh kepribadian proaktif dan kreativitas. Temuan ini memperkuat argumen bahwa motivasi intrinsik meningkatkan kreativitas.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
4	Özcan <i>et al.</i> , (2025)	<i>Reflections of self-concept clarity at work: the mediating role of psychological empowerment on the relationship between self-concept clarity and intrinsic motivation.</i>	<i>Self-Concept Clarity, Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation</i>	Pemberdayaan psikologis memediasi secara signifikan pengaruh <i>Self-Concept Clarity</i> terhadap motivasi intrinsik. Temuan menunjukkan pentingnya <i>empowerment</i> sebagai mekanisme psikologis internal.
5	Fischer <i>et al.</i> , (2019)	<i>The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation.</i>	<i>Intrinsic Motivation, Creativity</i>	Motivasi intrinsik berpengaruh langsung, kuat, dan signifikan terhadap kreativitas. Temuan ini memperkuat teori bahwa motivasi intrinsik mendorong kreativitas.
6	(Yesuf <i>et al.</i> , 2023)	<i>Factors affecting employees' creativity: The mediating role of intrinsic motivation</i>	<i>Job Skill Variety, Autonomy, Feedback, Intrinsic Motivation, Employee Creativity</i>	Hasil menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kreativitas karyawan, tetapi berperan sebagai variabel mediasi antara keterampilan kerja dan kreativitas.

Penelitian mengenai motivasi intrinsik, pemberdayaan psikologis, dan kreativitas kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. penelitian telah membahas keterkaitan antara motivasi intrinsik dan kreativitas kerja, atau antara pemberdayaan psikologis dan hasil kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel lain. Penelitian oleh Fischer *et al.*, (2019) dan Karimi *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dalam memunculkan perilaku kerja kreatif. Temuan ini mendukung dasar teoritis bahwa dorongan dari dalam diri individu berperan penting dalam mendorong ide-ide inovatif.

Penelitian lain seperti oleh Al Harbi *et al.*, (2019) dan Bin Saeed *et al.*, (2019), menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berperan penting sebagai perantara dalam pengaruh variabel eksternal seperti kepemimpinan terhadap perilaku kreatif atau inovatif. Özcan *et al.*, (2025) juga menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dapat menjadi penghubung antara kejelasan konsep diri dan motivasi intrinsik, memperlihatkan bahwa *empowerment* dapat menjembatani pengaruh faktor psikologis terhadap hasil kerja. Hasil penelitian Yesuf *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kreativitas, tetapi berperan sebagai variabel mediasi antara keterampilan kerja dan kreativitas. Artinya, kreativitas karyawan hanya meningkat ketika individu memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, yang berfungsi menyalurkan dampak positif dari lingkungan kerja terhadap perilaku kreatif.

Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi empiris dalam pengaruh motivasi intrinsik, terhadap kreativitas melalui pemberdayaan psikologis. Sebagian penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kreativitas, seperti yang ditemukan oleh Bin Saeed *et al.*, (2019, Fischer *et al.*, (2019) dan Karimi *et al.*, (2022). Sebagian lainnya menemukan pengaruh tidak signifikan secara langsung, namun signifikan melalui variabel mediasi pemberdayaan psikologis, seperti yang dilaporkan oleh Al Harbi *et al.*, (2019) serta Yesuf *et al.*, (2023) Pola hasil ini menegaskan bahwa pemberdayaan psikologis berfungsi sebagai faktor penting yang menjembatani pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja. Penelitian ini secara khusus menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Fokus ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor psikologis internal berperan dalam meningkatkan kreativitas guru dalam melaksanakan tugas yang inovatif di lingkungan sekolah dasar.

2.5 Kerangka Pemikiran

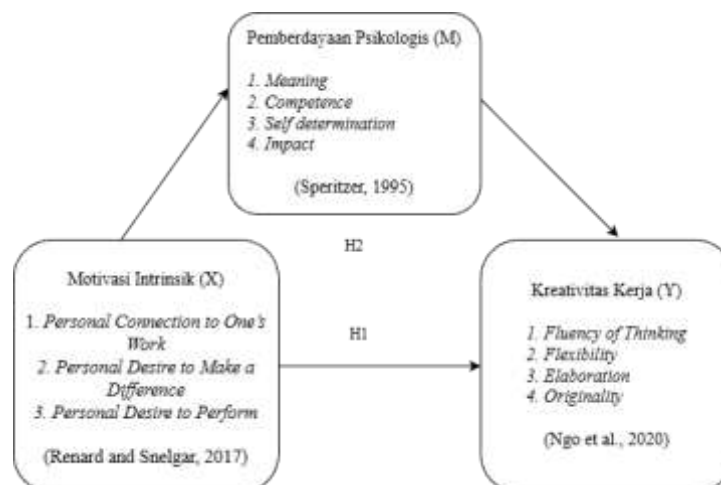
Tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori, serta permasalahan yang telah dibahas mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi menjadi dasar dalam

penyusunan kerangka pemikiran penelitian ini. Bagian ini memberikan pemahaman mengenai bagaimana pengaruh antarvariabel terbentuk secara teoritis sehingga arah penelitian menjadi lebih terarah dan sistematis.

Motivasi intrinsik mendorong individu untuk bekerja bukan karena tekanan eksternal, melainkan karena pekerjaan itu sendiri memberikan makna dan kepuasan pribadi. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Sekolah Dasar Negeri, guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan terdorong untuk mencari cara baru dalam mengajar, memperbaiki metode kerja, dan meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Motivasi intrinsik saja tidak selalu cukup untuk menghasilkan perilaku kreatif apabila individu tidak merasa berdaya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, pemberdayaan psikologis berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja. Ketika guru merasa memiliki makna, kompetensi, kebebasan, dan pengaruh terhadap hasil kerjanya, motivasi intrinsik tersebut dapat terwujud dalam bentuk perilaku kreatif yang nyata.

Alur hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai, motivasi intrinsik berperan sebagai sumber energi internal, pemberdayaan psikologis berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memfasilitasi, dan kreativitas kerja menjadi hasil akhir dari proses tersebut. Untuk memperjelas hubungan konseptual antarvariabel tersebut, kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. 1 Model Penelitian

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hubungan konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam mendorong kreativitas kerja, baik secara langsung maupun melalui pemberdayaan psikologis. Untuk memastikan hubungan tersebut dalam konteks penelitian ini, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Kerja.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan karena alasan yang berasal dari dalam dirinya sendiri, seperti rasa senang, minat pribadi, atau makna personal terhadap tugas yang dilakukan. Berdasarkan teori SDT individu dengan motivasi intrinsik bekerja bukan karena tekanan eksternal atau imbalan material, melainkan karena mereka merasa tertantang, terlibat secara emosional, dan memiliki kepuasan dalam menjalankan tugas tersebut (Ryan & Deci, 2020).

Motivasi intrinsik diketahui mendorong individu untuk berpikir lebih terbuka, mengeksplorasi ide-ide baru, dan memiliki keberanian untuk mencoba pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas (Fischer *et al.*, 2019). Kondisi ini mendukung munculnya kreativitas kerja, yaitu kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide yang orisinal dan bermanfaat dalam konteks pekerjaan. Grant *et al.*, (2011) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam memicu proses kognitif dan afektif yang mendasari kreativitas, seperti rasa ingin tahu, keterlibatan mendalam, dan keuletan.

Kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu menjadi semakin penting mengingat guru dituntut untuk mampu merespons dinamika pembelajaran, kebutuhan siswa yang beragam, serta perubahan kurikulum secara adaptif dan inovatif. Ketika guru merasa pekerjaannya bermakna, sesuai dengan nilai-nilai personal, dan memberikan ruang bagi ekspresi diri, mereka cenderung memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk mengembangkan metode pembelajaran kreatif dan solusi inovatif di kelas. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dipandang sebagai faktor kunci yang dapat meningkatkan kreativitas kerja guru

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu.

2. Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediator pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Kerja.

Motivasi intrinsik tidak hanya berperan secara langsung dalam mendorong kreativitas kerja, tetapi juga dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis individu, yang pada gilirannya memperkuat kecenderungan untuk berpikir kreatif. Berdasarkan teori SDT individu yang terdorong secara intrinsik dalam menjalankan tugasnya akan merasa lebih terhubung secara personal dengan pekerjaannya, merasa mampu, dan memiliki kontrol terhadap proses kerja yang dijalani (Ryan & Deci, (2020) Kondisi ini secara alami berkontribusi pada peningkatan persepsi pemberdayaan secara psikologis.

Penelitian dari Spreitzer (1995) menunjukkan bahwa, pemberdayaan psikologis mencakup empat indikator, yaitu makna, kompetensi, otonomi, dan dampak. Ketika seseorang yang sudah termotivasi secara intrinsik juga merasa bahwa pekerjaannya bermakna, memiliki kompetensi untuk menyelesaikannya, memiliki otonomi dalam mengambil keputusan, dan melihat bahwa tindakannya memberi dampak nyata, maka ia akan lebih terdorong untuk mengekspresikan ide-ide kreatif secara aktif. Individu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi namun tidak merasa diberdayakan secara psikologis cenderung tidak dapat menyalurkan potensi kreatifnya secara optimal. Sebaliknya, ketika pemberdayaan psikologis hadir, individu akan memiliki keberanian untuk mengeksplorasi ide baru tanpa takut terhadap kegagalan atau penolakan. Dengan demikian, pemberdayaan psikologis dapat bertindak sebagai mediator yang menjembatani dan memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja.

Pemberdayaan psikologis pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja. Guru yang termotivasi dari dalam diri dan merasa

diberdayakan akan lebih mampu menghasilkan inovasi dalam proses pembelajaran, baik dalam penyusunan materi, penerapan metode pengajaran, maupun pengelolaan kelas. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Desain penelitian, menurut (Sekaran & Bougie, 2016) merupakan rencana sistematis yang digunakan untuk mengarahkan proses pengumpulan, pengukuran, dan analisis data guna menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausal serta pengaruh langsung dan tidak langsung dalam model mediasi yang menempatkan motivasi intrinsik sebagai variabel independen, pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi, dan kreativitas kerja sebagai variabel dependen. (Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan eksplanatori digunakan karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan kerangka teori. Pengujian mediasi memerlukan analisis koefisien jalur dan signifikansi hubungan secara statistik, sehingga desain kuantitatif eksplanatori dinilai paling tepat untuk memberikan bukti empiris yang sistematis dan terukur.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Pemilihan objek ini didasarkan pada pertimbangan bahwa guru sekolah dasar memegang peran sentral dalam proses pendidikan dasar, yaitu fase pembentukan karakter, kemampuan berpikir, dan kebiasaan belajar siswa. Di Kecamatan Labuhan Ratu, guru dituntut untuk mampu beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang beragam serta dinamika pembelajaran yang semakin kompleks. Kondisi ini menuntut tingkat kreativitas kerja yang tinggi agar proses pembelajaran tetap

relevan, menarik, dan efektif. Selain itu, tantangan seperti keterbatasan fasilitas, beban administrasi, serta perubahan kurikulum mengharuskan guru memiliki motivasi intrinsik yang kuat agar mampu merancang strategi pembelajaran yang inovatif. Oleh karena itu, konteks guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu menjadi relevan untuk diteliti guna melihat sejauh mana motivasi intrinsik dapat memengaruhi kreativitas kerja, serta bagaimana pemberdayaan psikologis berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh tersebut.

3.3 Sumber Data

Analisis yang dilakukan memerlukan data sebagai dasar untuk merumuskan dan mendukung pertanyaan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk memberikan jawaban dari pernyataan yang telah dirumuskan.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal, dan informasi dari internet.

3.4 Populasi

Populasi menurut Sekaran & Bougie, (2016) adalah keseluruhan kelompok individu, peristiwa, atau hal menarik yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut definisi tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Berikut adalah rincian populasi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Penelitian ini menggunakan pendekatan

sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara menyeluruh.

Tabel 3. 1 Data Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Labuhan Ratu

Nama Sekolah	Jumlah
SDN 1 Labuhan Ratu	12
SDN 2 Labuhan Ratu	25
SDN 3 Labuhan Ratu	23
SDN 1 Kampung Baru	18
SDN 2 Kampung Baru	19
SDN 3 Kampung Baru	12
SDN 1 Sepang Jaya	28
SDN 2 Sepang Jaya	11
TOTAL	148

Sumber: Data Tata Usaha Setiap Sekolah, 2025

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, yang pada awalnya menghasilkan data bersifat kualitatif dan selanjutnya dikonversi menjadi data kuantitatif. Proses konversi tersebut dilakukan dengan menggunakan skala Likert, di mana respons responden diklasifikasikan ke dalam lima kategori jawaban responden digolongkan ke dalam lima kategori dan diberi nilai skor pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3. 2 Skor Penilaian

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian Sekaran & Bougie, (2016) menemukan bahwa, instrumen penelitian adalah alat atau perangkat yang telah dirancang secara sistematis untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel.

Bagian pertama berisi kuesioner motivasi intrinsik yang diadaptasi dari *Intrinsic Work Motivation Scale* (IWMS) yang dikembangkan dan divalidasi oleh Renard & Snelgar, (2017). IWMS dirancang khusus untuk mengukur motivasi intrinsik karyawan di organisasi dan terdiri atas tiga indikator, yaitu *personal connection to one's work*, *personal desire to make a difference*, dan *personal desire to perform*. Contoh pernyataan pada indikator *personal connection to one's work* adalah “Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan pekerjaan saya di sekolah”. Untuk *personal desire to make a difference*, salah satu pernyataannya adalah “Saya memiliki dorongan dari dalam diri sendiri untuk memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah”. Sedangkan indikator *personal desire to perform* mencakup pernyataan seperti “Saya merasa bahagia jika dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja saya di sekolah”.

Bagian kedua mengukur variabel dependen yaitu kreativitas kerja, yang diadaptasi dari kuesioner oleh Zhou dan George, (2001) Pada penelitian ini terdapat 4 indikator kreativitas yang dimiliki karyawan dalam mengembangkan perusahaan, yaitu kelancaran berpikir, keluwesan berpikir, elaborasi, dan originalitas. Pada kelancaran berpikir contoh pernyataan “Saya sering menemukan cara baru untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja”. Pernyataan pada keluwesan berpikir seperti “Saya mengusulkan ide-ide baru untuk memperbaiki sistem kerja di lingkungan sekolah”. Kemudian elaborasi contoh pernyataan “Saya mengembangkan rencana kerja untuk menerapkan ide-ide baru yang saya miliki”, dan pernyataan originalitas seperti “Saya berani mencoba cara kerja baru meskipun belum pernah dilakukan sebelumnya”.

Bagian ketiga adalah kuesioner pemberdayaan psikologis yang diadaptasi dari model yang dikembangkan oleh Spreitzer, (1995). Pemberdayaan psikologis diukur melalui empat indikator utama, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Contoh pernyataan pada indikator *meaning* adalah “Pekerjaan saya di sekolah memiliki arti penting bagi diri saya”. Untuk *competence*, contohnya “Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan”. Pada indikator *self determination*, pernyataan yang digunakan seperti “Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara terbaik untuk menyelesaikan

pekerjaan”. Sedangkan untuk *impact*, salah satu contohnya adalah “Saya mampu memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan sekolah”.

3.7 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Definisi operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini memiliki variabel bebas (independen) yaitu motivasi intrinsik (X), variabel mediasi yaitu pemberdayaan psikologis (M), dan variabel terikat (dependen) yaitu kreativitas kerja (Y). Ketiga variabel tersebut dijabarkan lebih lanjut ke dalam indikator agar dapat diukur secara sistematis melalui kuesioner. Untuk lebih jelasnya mengenai definisi operasionalisasi variabel beserta indikator yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3. 3 Variabel Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi intrinsik (X)	Motivasi intrinsik sebagai keinginan internal seseorang untuk bekerja yang muncul bukan karena imbalan eksternal, melainkan karena pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan batin, rasa pencapaian, dan makna pribadi. Individu dengan motivasi intrinsik tinggi akan cenderung menampilkan keterlibatan kerja yang kuat, dedikasi tinggi, serta kreativitas dalam menyelesaikan tugas (Renard & Snelgar, 2017).	<i>personal connection to one's work</i> <i>personal desire to make a difference</i> <i>personal desire to perform</i> (Renard & Snelgar, 2017)	Likert

Tabel 3.3 Lanjutan

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kreativitas Kerja (Y)	Kreativitas kerja adalah tentang melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan lebih baik atau menghasilkan ide-ide yang berguna terkait dengan proses, layanan, metode, produk, atau solusi masalah untuk memberikan kontribusi terhadap lingkungan bisnis dan pengembangan (Ngo <i>et al.</i> , 2020).	1. Kelancaran Berpikir 2. Keluwesan Berpikir 3. Elaborasi 4. Originalitas (Ngo <i>et al</i> , 2020).	Likert
Pemberdayaan Psikologis (M)	Pemberdayaan psikologis adalah sebuah keadaan kognitif dan afektif di mana individu merasa bahwa pekerjaannya bermakna, merasa kompeten, memiliki kendali atas tindakan kerjanya, dan mampu mempengaruhi proses dan hasil kerja (Spreitzer, 1995).	1. <i>Meaning</i> 2. <i>Competence</i> 3. <i>Self-determination</i> 4. <i>Impact</i> (Spreitzer, 1995)	Likert

3.8 Teknik Pengujian Instrumen Dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak *Partial Least Squares* (PLS) versi 4.0. PLS-SEM memiliki keunggulan utama pada kemampuannya untuk menganalisis data yang tidak

berdistribusi normal serta cocok digunakan untuk ukuran sampel yang kecil (Hair *et al.*, 2017). Selain itu, PLS-SEM sesuai digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil dengan orientasi prediktif, sehingga tepat untuk penelitian sosial dan manajemen yang berfokus pada eksplanasi maupun prediksi (Hair *et al.*, 2019).

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub-model, yaitu *measurement model* (model pengukuran/*outer model*) yang digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator, serta *structural model* (model struktural/*inner model*) yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten (konstruk) sesuai dengan hipotesis penelitian (Hair *et al.*, 2017).

3.9 *Measurement Model (Outer Model)*

Outer model adalah model pengukuran yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten (konstruk) dengan indikator-indikator yang menyusunnya. Analisis ini memastikan bahwa instrumen penelitian yang dipilih valid dan reliabel untuk mengukur konstruk. Hair *et al.*, (2017) juga menyatakan bahwa tahap ini penting sebelum melanjutkan ke pengujian *structural model* untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel. Evaluasi *outer model* pada PLS-SEM mencakup tiga komponen utama, yaitu:

3.9.1 *Validitas Konvergen (Convergent Validity)*

Validitas konvergen merupakan uji yang digunakan untuk menganalisis tingkat korelasi antara indikator reflektif dengan konstruk laten yang diukur. Hal ini juga memiliki arti bahwa sejauh mana indikator yang digunakan benar-benar merefleksikan konstruk yang sama. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$, meskipun juga nilai antara 0,40-0,70 masih dapat dipertimbangkan apabila nilai reliabilitas konstruk dan AVE memenuhi kriteria. Pengujian ini juga harus mempertimbangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yaitu nilai rata-rata dari kuadrat *loading factor* seluruh indikator yang merefleksikan konstruk tersebut. AVE digunakan untuk menilai seberapa besar varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten

dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh eror. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai $AVE \geq 0,50$, yang berarti lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten (Hair *et al.*, 2017).

3.9.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam kerangka penelitian benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya dan dapat diidentifikasi secara unik. Sebuah konstruk dikatakan memiliki validitas diskriminan jika indikatornya memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruk tersebut dibandingkan dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, indikator yang membentuk suatu konstruk harus memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk itu sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini penting untuk memastikan setiap konstruk mengukur konsep yang unik atau berbeda dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, yaitu dengan membandingkan rasio korelasi antar konstruk. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi apabila nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* antar konstruk lebih kecil dari ambang batas yang ditetapkan. Untuk konstruk yang sangat serupa (*conceptually similar constructs*), nilai *HTMT* yang dianjurkan $\leq 0,90$, sedangkan untuk konstruk yang berbeda (*conceptually distinct constructs*), ambang batas yang disarankan adalah $\leq 0,85$ (Hair *et al.*, 2019).

3.9.3 Uji Reliabilitas Konstruk

Sekaran & Bougie, (2016) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil terhadap variabel yang diteliti. Dalam penelitian yang menggunakan metode PLS-SEM, pengujian reliabilitas difokuskan pada konstruk laten, yaitu kumpulan indikator yang membentuk konstruk tersebut. Artinya, reliabilitas di sini menilai sejauh mana indikator-indikator tersebut konsisten dalam mencerminkan konstruk yang diukur. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila memenuhi beberapa kriteria, antara lain: nilai *loading factor* pada masing-masing indikator dan *Composite Reliability (CR)* minimal sebesar 0,70 (Gefen *et al.*, 2000), serta *Average Variance*

Extracted (AVE) mencapai paling tidak 0,50 (Hair *et al.*, 2017). Selain itu, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 menunjukkan bahwa konstruk tersebut telah memiliki tingkat reliabilitas yang memadai untuk analisis lebih lanjut (Sekaran dan Bougie, 2016).

3.10 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini memberikan gambaran umum mengenai variabel-variabel penelitian berdasarkan respon yang diperoleh dari para partisipan. Analisis deskriptif merupakan metode statistik yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Analisis ini menyajikan gambaran data dengan melihat nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum dan nilai maksimum (Antanegoro *et al.*, 2017).

3.11 *Structural Model (Inner Model)*

Hair *et al.*, (2019) menyatakan bahwa analisis model struktural (*inner model*) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel laten dalam penelitian. Evaluasi *inner* model berfungsi untuk menilai sejauh mana konstruk eksogen (variabel independen) mampu menjelaskan konstruk endogen (variabel dependen). Dengan demikian, analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Evaluasi model struktural pada PLS SEM dapat dilakukan melalui beberapa indikator, antara lain:

1. *R-Square* (R^2)

Koefisien determinasi (*R-square*) digunakan untuk mengukur kemampuan model struktural dalam menjelaskan variasi variabel endogen yang diteliti. Nilai ini menunjukkan seberapa besar proporsi perubahan pada variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang terdapat dalam model. Semakin tinggi nilai *R-square*, semakin kuat kemampuan prediktif dan daya jelaskan model terhadap konstruk endogen. Dalam analisis PLS-SEM, evaluasi *R-square* menjadi penting untuk memastikan bahwa model tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga memiliki kekuatan penjelasan yang memadai terhadap fenomena yang diteliti. Menurut Hair *et*

al., (2011) nilai *R-square* sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah, sehingga interpretasi nilai *R-square* perlu mempertimbangkan kriteria tersebut.

2. *F-Square* (F^2)

Nilai *f-square* (f^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Berbeda dengan *R-square* yang menilai kemampuan model secara keseluruhan, *f-square* menunjukkan kontribusi spesifik suatu variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dengan demikian, *f-square* membantu mengidentifikasi apakah suatu hubungan memiliki dampak yang kecil, sedang, atau besar terhadap konstruk endogen. Nilai *F-square* (F) sebesar 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 menunjukkan efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek besar (Hair *et al.*, 2011).

3. *Q-Square* (Q^2)

Q^2 atau *predictive relevance* digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam memprediksi data sampel yang tidak digunakan dalam estimasi model (*out-of-sample predictive relevance*). Nilai Q^2 dihitung menggunakan teknik *blindfolding*, yang secara sistematis meninggalkan sebagian data dan kemudian memprediksi nilai yang hilang berdasarkan model. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif untuk konstruk endogen tertentu, sedangkan $Q^2 \leq 0$ menunjukkan model tidak memiliki kemampuan prediksi yang memadai. Menurut Hair *et al.*, (2011) nilai 0,02 dikategorikan kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar. Q^2 melengkapi R^2 karena tidak hanya menilai seberapa baik konstruk eksogen menjelaskan varians konstruk endogen, tetapi juga menilai ketepatan prediksi model terhadap data baru (Hair *et al.*, 2011).

3.12 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan kebenaran dugaan sementara yang telah dirumuskan dalam penelitian melalui evaluasi model struktural (*inner model*)

menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 dengan metode *bootstrapping* sebanyak 5.000 kali. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai *path coefficient*, *T-statistics*, dan *P-values*, di mana *path coefficient* menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel laten, sedangkan pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai *T-statistics* $\geq 1,96$ dan *P-values* $\leq 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% (Hair *et al.*, 2011).

Uji mediasi dilakukan untuk menilai peran variabel mediator dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dengan metode *bootstrapping* pada pendekatan PLS-SEM. Menurut Hair *et al.* (2011), mediasi dikategorikan sebagai mediasi penuh apabila pengaruh langsung tidak signifikan tetapi pengaruh tidak langsung signifikan, sedangkan mediasi parsial terjadi apabila pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung sebagian hipotesis yang diajukan. Adapun simpulan penelitian adalah sebagai berikut

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin tinggi pula kreativitas kerja namun belum terlihat secara nyata dan belum cukup kuat secara statistik.
2. Pemberdayaan psikologis terbukti memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kreativitas kerja guru apabila diiringi dengan kondisi psikologis yang memberdayakan, seperti adanya makna kerja, kompetensi, otonomi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

5.2 Saran

Saran yang dapat dipertimbangkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu, item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada X6 (“Saya memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi mencapai tujuan organisasi sekolah.”). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki dorongan internal yang kuat dalam bekerja, orientasi kontribusi langsung terhadap tujuan organisasi masih relatif lebih rendah dibandingkan aspek motivasi intrinsik lainnya. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya upaya sekolah dalam menyelaraskan tujuan pribadi guru dengan tujuan institusi. Sekolah disarankan untuk memperkuat penyamaan visi, komunikasi tujuan sekolah secara berkelanjutan, serta pemberian apresiasi yang jelas terhadap kontribusi guru dalam pencapaian target dan kinerja sekolah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kreativitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu, item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada Y10 (“Saya mengembangkan rencana kerja untuk menerapkan ide-ide baru yang saya miliki”). Temuan ini menunjukan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu telah memiliki ide-ide kreatif, namun masih menghadapi keterbatasan dalam aspek perencanaan implementasi inovasi. Oleh karena itu, disarankan agar sekolah menyediakan pendampingan dalam penyusunan rencana kerja inovatif, pelatihan manajemen pembelajaran kreatif, serta dukungan struktural agar ide-ide baru dapat diwujudkan secara sistematis.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Labuhan Ratu,

item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah M11 (“Saya merasa pendapat saya dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan di sekolah”). Temuan ini menunjukkan bahwa aspek partisipasi guru dalam pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar sekolah perlu meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan melalui forum diskusi, rapat partisipatif, maupun mekanisme penyampaian aspirasi yang terbuka. Langkah ini penting untuk memperkuat rasa memiliki, meningkatkan persepsi dihargai, serta menumbuhkan pemberdayaan psikologis guru dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Harbi, J. A., Alarifi, S., & Mosbah, A. (2019). Transformation leadership and creativity: Effects of employees psychological empowerment and intrinsic motivation. *Personnel Review*, 48(5), 1082–1099. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0354>
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Babin, B. J., & Anderson, R. E. (n.d.). *on Multivariate Data Analysis Joseph F . Hair Jr . William C . Black Seventh Edition*.
- Bin Saeed, B., Afsar, B., Shahjehan, A., & Imad Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Conradty, C., & Bogner, F. X. (2019). From STEM to STEAM: Cracking the Code? How Creativity & Motivation Interacts with Inquiry-based Learning. *Creativity Research Journal*, 31(3), 284–295. <https://doi.org/10.1080/10400419.2019.1641678>
- Feng, J., Zhang, Y., Liu, X., Zhang, L., & Han, X. (2018). Just the Right Amount of Ethics Inspires Creativity: A Cross-Level Investigation of Ethical Leadership, Intrinsic Motivation, and Employee Creativity. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 645–658. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3297-1>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>

- Gefen, D., Straub, D., & Boudreau, M.-C. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 4(October). <https://doi.org/10.17705/1cais.00407>
- Grant, A. M., Berry, J. W., & Carolina, N. (2011). *THE NECESSITY OF OTHERS IS THE MOTHER OF INVENTION: INTRINSIC AND PROSOCIAL MOTIVATIONS, PERSPECTIVE TAKING, AND CREATIVITY*. 54(1), 73–96.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hon, A. H. Y., Bloom, M., Crant, J. M., Bloom, M., & Crant, J. M. (2014). *Journal of Management*. August 2011. <https://doi.org/10.1177/0149206311415418>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2022). The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 4500–4519. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2013913>
- Khan, I., Khan, A., & Alam, A. (2019). Psychological Empowerment As a Mediator Between Leadership Styles and Employee Creativity: a Case Study of Nonprofit Able Organizations in Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, 7(5), 72–83.
- Kooij, D. T. A. M., Lange, A. H. D. E., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E. (2011). *Age and work-related motives: Results of a meta-analysis*. 225(September 2009), 197–225. <https://doi.org/10.1002/job>
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Lee, J., & Andonopoulos, V. (2020). Mindfulness and job performance: Does creativity matter?. *Australasian Marketing Journal*.
- Malik, M. A. R., Choi, J. N., & Butt, A. N. (2019). Distinct effects of intrinsic motivation and extrinsic rewards on radical and incremental creativity: The moderating role of goal orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9–10), 1013–1026. <https://doi.org/10.1002/job.2403>

- Ng, T. W. H. (2010). *THE RELATIONSHIPS OF AGE WITH JOB ATTITUDES : A META-ANALYSIS*. 677–718.
- Özcan, M., Çekmecelioğlu, H. G., & Konakay, G. (2025). Reflections of self-concept clarity at work: the mediating role of psychological empowerment on the relationship between self-concept clarity and intrinsic motivation. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02800-2>
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Oxford University Press.
- Renard, M., & Snelgar, R. J. (2017). *Can non-profit employees ' internal desires to work be quantified ? Validating the Intrinsic Work Motivation Scale*. <https://doi.org/10.1177/0081246317704125>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020a). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020b). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 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*. 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Sekaran Uma and Roger Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.).
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). *Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time*. 96(2), 277–293. <https://doi.org/10.1037/a0020952>
- Vandenabeele, W. (2007). *Towards a public administration theory of public service motivation: An institutional approach*. *Public Management Review*, 9(4), 545–556.
- Yesuf, Y. M., Getahun, D. A., & Debas, A. T. (2023). Factors affecting “ employees ’ creativity ”: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00299-8>

- Yordan Antanegoro, R., Surya, D., & Sanusi, F. (2017). Analisis Pengaruh Inovasi Produk, Inovasi Layanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah. *JUrnal Riset Bisnis Dan Manajemen Trisatya*, 1(2), 167–178.
- Zacher, H., & Schmitt, A. (2016). *Work Characteristics and Occupational Well-Being : The Role of Age*. 7(September), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01411>
- Zhang, X. (2010). *LINKING EMPOWERING LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY : THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT , INTRINSIC MOTIVATION , AND CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT*. 53(1), 107–128.
- ZHOU, J., & GEORGE, J. M. (2001). Zhou & George - when job dissatisfaction leads to creativity - AMJ (2001). *Academy of Management Journal*, Vol, 44. N, 682–696.
- Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on Workplace Creativity: A Review and Redirection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 333–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>