

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KREATIVITAS GURU SMA NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG

Asef Riyadi¹

Abstract: *The objectives of this research was to investigate and to understand the effect of work environment and intrinsic motivation on creativity. It was a quantitative research which was conducted in three state senior high schools in Bandar Lampung City located in Lampung Province. The research used a survey method with path analysis applied in testing hypotesis. The respondent sample are 177 teachers who are selected in a simple random way. The result of this research are: (1) There is a direct positive effect of work environment on creativity. (2) There is a direct positive effect of intrinsic motivation on creativity. (3) There is a direct positive effect of work environment on intrinsic motivation.*

Keywords: *work environment, intrinsic motivation, and creativity*

PENDAHULUAN

Salah satu masalah krusial yang dihadapi guru di Kota Bandar Lampung, yakni matinya kreativitas dalam mengemas proses dan materi pembelajaran di sekolah dan di luar sekolah. Hal ini mendorong Walikota Bandar Lampung Herman HN melontarkan pernyataan bernada menyindir kreativitas dan inovasi guru pada peringatan Hari Guru Nasional dan HUT PGRI ke-68, dalam kalimatnya menyatakan, “seluruh guru di kota Tapis Berseri (Kota Bandar Lampung), dapat mewujudkan guru kreatif dan inspiratif dengan menegakkan kode etik untuk penguatan Implementasi kurikulum 2013”. Berdasarkan pengamatan Dekan FKIP Universitas Lampung, Bujang Rahman mengatakan, “tercatat bahwa kinerja guru selama tahun 2012 lalu masih banyak yang monoton cara mengajarnya. Para guru selalu menggunakan buku dan pelatihan yang ada sebagai bahan ajarnya. Seharusnya seorang guru itu harus bisa lebih mengembangkan ilmu yang didapatnya dari pelatihan, atau dari buku sekalipun.”

Seorang guru kreatif sudah barang tentu memiliki ide-ide segar dalam menciptakan terobosan-terobosan terbaru dalam berbagai hal terkait pembelajaran. Seperti yang diungkapkan Wakil Rektor 3 IAIN Raden Intan Lampung, Afif Anshory yang mengatakan, “untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah (sekolah), guru dituntut mengembangkan metode mengajar. Tujuannya, agar siswa merasa nyaman dan senang belajar di kelas”.

Namun, semua itu tidak serta merta menggugah guru untuk mengembangkan potensinya sehingga menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan

¹ Guru SMA Negeri 1 Pulau Pangung

kewajibannya. Diberbagai sekolah masih saja ditemukan guru yang enggan membuat perangkat pembelajaran dan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas masih rendah dan hanya sebagai pemenuhan kewajiban semata, disiplin guru terhadap peraturan dan kode etik guru masih rendah, kegigihan guru dalam menyampaikan pembelajaran terhadap peserta didik masih rendah, diperparah oleh lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena tidak memenuhi persyaratan pendirian sekolah.

Berdasarkan isu-isu tersebut maka kreativitas guru adalah sesuatu hal yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas guru dan kinerja guru terhadap pekerjaannya, karena kreativitas berkaitan erat dengan kinerja dan kualitas. Oleh karena itu perlu digali faktor-faktor yang menentukan kreativitas guru diantaranya lingkungan kerja dan motivasi intrinsik.

Kreativitas

Konsep kreativitas, diantaranya menurut Williams (2009:240), "*creativity is the production of novel and useful ideas*". Kreativitas adalah penciptaan hal unik dan baru yang berguna. Definisi senada diungkapkan oleh George dan Jones (2012:143), menurut mereka, "*creativity is the generation of novel and useful ideas*". Kreativitas adalah menghasilkan hal unik dan baru serta ide-ide yang berguna. Dua pendapat di atas, masih belum menjelaskan secara eksplisit kegunaan kreativitas itu sendiri. Lebih lanjut, definisi yang menyertakan kegunaan kreativitas diungkapkan oleh Kaufman dan Stenberg (2006:413) menyatakan bahwa, "*creativity is defined as a personal capability to create novel and appropriate solutions*". Kreativitas didefinisikan sebagai kapabilitas (kesanggupan) seseorang untuk menciptakan hal unik dan baru serta menjadi solusi yang tepat. Pernyataan senada diungkapkan Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:304) bahwa, "*creativity is defined as the capacity to generate novel and useful ideas and solution*". Kreativitas didefinisikan sebagai kapasitas (kesanggupan) untuk menghasilkan ide-ide unik dan baru yang berguna sebagai solusi. Kedua pendapat ini memandang kreativitas sebagai suatu solusi atas masalah yang dihadapi, baik masalah individu maupun organisasi. Definisi tentang kreativitas lainnya diungkapkan Anderson dan Ones (2001:276) bahwa, "*if creativity is the development of new ideas, innovation includes creativity as well as the process (and outcome) of putting creative ideas into practice – innovation implementation.*" Kreativitas adalah pengembangan ide-ide baru, maka inovasi termasuk kreativitas serta proses (dan hasil) dari menempatkan ide-ide kreatif ke dalam praktek - implementasi inovasi. Clegg (1999:2) juga mengungkapkan bahwa, "*...creativity incorporates both innovation and the task of problem-solving*" Kreativitas menyertakan baik inovasi dan tugas untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan konsep-konsep ahli yang dikemukakan di atas, maka dapat disintesis bahwa kreativitas adalah kesanggupan seseorang dalam menghasilkan ide-ide baru atau mengembangkan ide-ide asli yang dapat dipergunakan sebagai solusi

permasalahan yang dihadapi, dengan indikator: (1) sudut pandang baru (*new perspectives*), (2) ketekunan (*persistence*), (3) ingin tahu (*curious*), (4) pengarahan diri (*self-direction*), (5) terbuka terhadap perubahan (*openness to change*), (6) bersedia mengambil resiko (*willing to take risks*), (7) inovasi (*inovation*).

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik memberikan gambaran motif yang mendorong seseorang berbuat sesuatu dalam usahanya mencapai tujuan. Definisi motivasi intrinsik sendiri dikemukakan oleh Deci dan Ryan (1985:11) bahwa, "*intrinsic motivation is the energy source that is central to the active nature of the organism*". Motivasi intrinsik adalah sumber energi yang merupakan pusat sifat aktif makhluk hidup. Deci dan Ryan menilai bahwa motivasi intrinsik merupakan penggerak setiap makhluk hidup yang sangat mendasar dalam berbagai aktifitasnya. Lebih lanjut Deci dan Ryan (1985:11) juga menjelaskan bahwa, "*intrinsic motivation is based in the innate, organismic needs for competence and self-determination*." Motivasi intrinsik berbasis pada sifat bawaan, kebutuhan makhluk hidup untuk menguasai sesuatu dan keinginan kuat untuk mencapainya. Definisi senada diungkapkan Miner (2005:109) bahwa, "*intrinsic motivation is defined as based on the desire for competence and self-determination*". Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai dasar dari keinginan untuk menguasai sesuatu dan keinginan kuat untuk mencapainya. Menurut Armstrong (2010:136) bahwa, "*intrinsic motivation is provided by the work itself*". Motivasi intrinsik adalah disediakan oleh pekerjaan itu sendiri. Armstrong melihat adanya keterkaitan antara motivasi intrinsik seseorang dengan pekerjaan yang ia lakoni. Menurutnya, motivasi intrinsik pegawai dihadirkan oleh pekerjaannya. Definisi lain yang memberikan penjelasan lebih rinci hubungan antara pekerjaan dengan motivasi intrinsik dikemukakan oleh Thomas (2000:98) bahwa, "*recall that intrinsic motivation is about the energy produced by positive emotions about a task*". Motivasi intrinsik adalah berhubungan dengan energi yang dihasilkan oleh perasaan positif terhadap tugas. Melalui pernyataannya, Thomas memberikan penjelasan lebih mendalam mengenai hubungan antara pekerjaan dan motivasi intrinsik pegawai. Hubungan tersebut terletak pada cara pandang pegawai terhadap pekerjaannya yang kemudian menghasilkan motivasi intrinsik. Cara pandang yang dimaksud yaitu bagaimana pegawai dapat memberikan asumsi positif terhadap pekerjaan sehingga menarik baginya. Tentu saja untuk memberikan asumsi positif terhadap pekerjaan yang akan dijalankan, harus didahului oleh daya tarik pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan daya tarik bagi pegawai diungkapkan oleh Locke (2009:481) bahwa, "*intrinsic motivation is the motivation to do work because it is interesting, engaging, or positively challenging*". Motivasi intrinsik adalah motivasi untuk melakukan pekerjaan karena pekerjaan itu menarik, membuat adanya keterikatan, atau memberi tantangan positif. Definisi senada juga diungkapkan oleh Deci dan Ryan (1985:43) bahwa, "*intrinsic motivation is the innate, natural propensity to engage one's interests and exercise one's*

capacities, and in so doing, to seek and conquer optimal challenges." Motivasi intrinsik merupakan sifat bawaan, kecenderungan alami untuk menggunakan ketertarikan seseorang dan melatih kemampuan seseorang, dan dengan demikian, bertujuan untuk mencari dan menaklukkan tantangan secara optimal.

Berdasarkan konsep-konsep ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disintesis bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk bertindak positif agar mampu menguasai sesuatu dalam pekerjaannya, dengan indikator: (1) pengakuan (*recognition*), (2) tantangan (*challenging*), (3) pekerjaan menarik (*interesting*), (4) tanggung jawab (*responsibility*), (5) penghargaan (*appreciation*).

Lingkungan Kerja

Guna memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia selain bersosialisasi dengan sesamanya, manusia juga melakukan aktivitas kerja yang mereka lakukan pada lingkungan kerja. Menurut Zullighoven (2005:6), bahwa "*a work environment is the place where work is completed and the required work objects and tools are provided*". Sebuah lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerjaan diselesaikan dan syarat-syarat dari objek pekerjaan dan alat-alat yang disediakan. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas sebagai tempat menyelesaikan tugas-tugas atas pekerjaan yang dilakukan. Namun lebih dari itu, bahwa dalam lingkungan kerja terdapat interaksi yang kompleks antara para pekerjaannya dan lingkungan itu sendiri. Definisi senada juga diungkapkan oleh Muller (2009:281) yang mengutip pernyataan Badan Keselamatan dan Kesehatan Administrasi yang menyatakan: *Occupational Safety and Health Administration (OSHA) defines the work environment as the establishment and other locations where one or more employees are working or are present as a condition of their employment. The work environment includes not only physical locations, but also the equipment or materials used by the employee during the course of his or her work.* Badan Keselamatan dan Kesehatan Administrasi (OSHA) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai pembentukan dan lokasi lain dimana salah satu karyawan atau lebih banyak bekerja atau hadir sebagai syarat untuk pekerjaan mereka. Lingkungan kerja meliputi tidak hanya lokasi fisik, tetapi juga peralatan atau bahan yang digunakan oleh karyawan selama kerjanya. Definisi lainnya melengkapai definisi yang dijelaskan sebelumnya diungkapkan oleh Shuck dan Albornoz (2008:140) bahwa, "*a work environment is defined as the physical and emotional characteristics of the workspace, including relationships with colleagues and typical job functions*". Lingkungan kerja didefinisikan sebagai karakteristik fisik dan emosional tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan fungsi khas pekerjaan. Ungkapan senada dengan Shuck dan Albornoz juga dikemukakan oleh Sabbag (2009:66) bahwa, "*the work environment is made up of the physical, emotional, and interpersonal elements that create the atmosphere in which a person works.*" Lingkungan kerja adalah terbentuk dari elemen fisik, emosional dan interpersonal yang menciptakan atmosfer dimana seseorang bekerja. Secara umum, lingkungan kerja terkait dengan suatu organisasi. Dalam hal ini, ISO (*International Organization for Standardization*) yang dikutip oleh Hoyle (2005:328) mendefinisikan

lingkungan kerja bahwa, "ISO 9000 defines the work environment is a set of conditions under which people operates and include physical, social and psychological environmental factors". ISO 9000 mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sebuah rangkaian kondisi dibawah orang-orang yang menjalankannya dan termasuk faktor-faktor lingkungan baik fisik, sosial dan psikologis.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan emosional di tempat melaksanakan kerja bagi anggota organisasi, dengan indikator: (1) pencahayaan (*light*), (2) lokasi fisik (*physical locations*), (3) kualitas udara (*air quality*), (4) kebisingan (*noise*), (5) sarana prasarana (*equipment or material*), (6) sistem komunikasi (*communication*), (7) hubungan antara *stakeholder* (*relationship*).

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif jenis asosiatif kausal metode survey dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan tiga bulan yaitu Bulan Maret dan diakhiri di Bulan Mei 2014. Penelitian ini dilakukan di 4 SMA Negeri Kota Bandar Lampung dengan jumlah total guru PNS sebanyak 318 orang guru. Sampel penelitian sebanyak 177 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilaksanakan dengan menggunakan analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikansi regresi dan uji linearitas sebagai prasyarat uji statistik dilakukan uji normalitas galat taksiran dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas

Hasil analisis korelasi sederhana antara lingkungan kerja dengan kreativitas dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{13} = 0,767$ dan koefisien jalur sebesar $\rho_{31} = 0,333$. Dengan demikian pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas guru cukup tinggi atau positif, artinya peningkatan lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kreativitas guru SMA Negeri Kota Bandar Lampung.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang mempengaruhi kreativitas seseorang berdasarkan komponen teori yang diungkapkan oleh Amabile, bahwa, "....*the social environment (the work environment) influences creativity by influencing the individual components*". Lingkungan sosial (lingkungan kerja) mempengaruhi kreativitas melalui pengaruhnya terhadap komponen-komponen individu. Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik cenderung pada lokasi dan kondisi emosional cenderung pada keadaan emosional antara anggota organisasi dalam bersosialisasi di organisasi. Kedua

kondisi ini dapat membantu proses kreativitas atau menghambat proses kreativitas. Lingkungan kerja berupa kondisi emosional antara guru dan warga sekolah dapat membuat guru menjadi terbuka terhadap perubahan sehingga ia berani mengambil resiko untuk melakukan perubahan dan perbaikan bagi sekolahnya karena ia yakin mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika ia melakukan kreativitas bagi kemajuan sekolahnya. Williams (2009:240) menjelaskan, "*creativity is the production of novel and useful ideas*". Kreativitas adalah penciptaan hal unik dan baru yang berguna. Sedangkan George dan Jones (2012:143), berpendapat, "*creativity is the generation of novel and useful ideas*". Kreativitas adalah menghasilkan hal unik dan baru serta ide-ide yang berguna. Kaufman dan Stenberg (2006:413) menyatakan bahwa, "*creativity is defined as a personal capability to create novel and appropriate solutions*". Kreativitas didefinisikan sebagai kapabilitas (kesanggupan) seseorang untuk menciptakan hal unik dan baru serta menjadi solusi yang tepat. Pernyataan senada diungkapkan Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:304) bahwa, "*creativity is defined as the capacity to generate novel and useful ideas and solution*". Kreativitas didefinisikan sebagai kapasitas (kesanggupan) untuk menghasilkan ide-ide unik dan baru yang berguna sebagai solusi. Berdasarkan paparan di atas dapat diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kreativitas.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas

Hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi intrinsik dengan kreativitas mendapatkan koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 0,845$ dan koefisien jalur $\rho_{32} = 0,5716$. Dengan demikian pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas cenderung cukup tinggi atau positif, artinya peningkatan motivasi intrinsik guru akan menyebabkan peningkatan kreativitas guru.

Berdasarkan Amabile terdapat tiga komponen yang membentuk kreativitas, salah satunya adalah motivasi intrinsik, sebagaimana ia menyatakan: *Although the two skill components determine what a person is capable of doing in a given domain, it is the task motivation component that determines what that person actually will do. Motivation can be either intrinsic (driven by deep interest and involvement in the work, by curiosity, enjoyment, or a personal sense of challenge) or extrinsic (driven by the desire to attain some goal that is apart from the work itself – such as achieving a promised reward or meeting a deadline or winning a competition)*. Meskipun dua komponen keterampilan menentukan apa yang dapat individu lakukan pada bidang tertentu tetapi komponen motivasi tugas yang menentukan apa yang akan orang benar-benar lakukan. Motivasi dapat berupa intrinsik (didorong dengan keterlibatan dan ketertarikan dalam pekerjaan, dengan keingintahuan, atau keinginan untuk mengalami pekerjaan yang menantang) atau ekstrinsik (didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang terpisah dari pekerjaan itu seperti; mencapai penghargaan yang dijanjikan atau memenuhi tenggat

waktu atau memenangkan kompetisi). Mempertegas teori Amabile yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat membentuk dan berkontribusi terhadap kreativitas, Locke (2009:484) menyatakan bahwa *“importantly, involvement mediated the effect of intrinsic motivation on creativity; in other words, intrinsic motivation appeared to influence creativity primarily because it influenced depth of involvement in the task”*. Penting untuk diketahui, keterlibatan dimediasi pengaruh motivasi intrinsik pada kreativitas; dengan kata lain, motivasi intrinsik muncul mempengaruhi kreativitas terutama karena itu dipengaruhi secara mendalam oleh keterlibatan dalam tugas. Deci dan Ryan (1985:11) menjelaskan, *“intrinsic motivation is the energy source that is central to the active nature of the organism”*. Motivasi intrinsik adalah sumber energi yang merupakan pusat sifat aktif makhluk hidup. Deci dan Ryan menilai bahwa motivasi intrinsik merupakan penggerak setiap makhluk hidup yang sangat mendasar dalam berbagai aktifitasnya. Lebih lanjut Deci dan Ryan (1985:11) juga menjelaskan bahwa, *“intrinsic motivation is based in the innate, organismic needs for competence and self-determination.”* Motivasi intrinsik berbasis pada sifat bawaan, kebutuhan makhluk hidup untuk menguasai sesuatu dan keinginan kuat untuk mencapainya. Sedangkan Miner (2005:109) bahwa, *“intrinsic motivation is defined as based on the desire for competence and self-determination”*. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai dasar dari keinginan untuk menguasai sesuatu dan keinginan kuat untuk mencapainya. Menurut Armstrong (2010:136), *“intrinsic motivation is provided by the work itself”*. Motivasi intrinsik adalah disediakan oleh pekerjaan itu sendiri. Armstrong melihat adanya keterkaitan antara motivasi intrinsik seseorang dengan pekerjaan yang ia lakoni. Menurutnya, motivasi intrinsik pegawai dihadirkan oleh pekerjaannya. Definisi lain yang memberikan penjelasan lebih rinci hubungan antara pekerjaan dengan motivasi intrinsik dikemukakan oleh Thomas (2000:98) bahwa, *“recall that intrinsic motivation is about the energy produced by positive emotions about a task”*. Motivasi intrinsik adalah berhubungan dengan energi yang dihasilkan oleh perasaan positif terhadap tugas. Melalui pernyataannya, Thomas memberikan penjelasan lebih mendalam mengenai hubungan antara pekerjaan dan motivasi intrinsik pegawai. Hubungan tersebut terletak pada cara pandang pegawai terhadap pekerjaannya yang kemudian menghasilkan motivasi intrinsik. Pernyataan ini memberikan penjelasan bahwa motivasi intrinsik tidak hanya berfungsi sebagai komponen yang menyusun kreativitas, tetapi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kreativitas itu sendiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil analisis korelasi sederhana antara lingkungan kerja dengan motivasi intrinsik memperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{12} = 0,760$ dan koefisien jalur $\rho_{21} = 0,760$. Dengan demikian pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik cukup sedang atau positif, artinya peningkatan lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan motivasi intrinsik.

Menurut Amabile lingkungan mempengaruhi motivasi terhadap tugas bahwa, *"...the environment can have an impact on any of the components, the impact on task motivation appears to be the most immediate and direct"*. Lingkungan dapat mempengaruhi banyak komponen, pengaruh lingkungan terhadap motivasi tugas ternyata paling langsung dan cepat. Lebih spesifik lagi, lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi motivasi pada umumnya tetapi mempengaruhi motivasi intrinsik dan kreativitas. Locke (2009:483) menyatakan bahwa, *"several specific features of the work environment can influence intrinsic motivation and creativity"*. Beberapa fitur spesifik dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi intrinsik dan kreativitas. Dalam pernyataan ini, dapat diketahui adanya faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang yaitu lingkungan kerja dimana seseorang tersebut melakukan sosialisasi dalam kesehariannya. Zullighoven (2005:6) menjelaskan, bahwa *"a work environment is the place where work is completed and the required work objects and tools are provided"*. Sebuah lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerjaan diselesaikan dan syarat-syarat dari objek pekerjaan dan alat-alat yang disediakan. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas sebagai tempat menyelesaikan tugas-tugas atas pekerjaan yang dilakukan. Namun lebih dari itu, bahwa dalam lingkungan kerja terdapat interaksi yang kompleks antara para pekerjanya dan lingkungan itu sendiri. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif akan mengakibatkan peningkatan motivasi intrinsik seseorang.

PENUTUP

Kesimpulan: Berdasarkan hasil analisa dan kajian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1). Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas guru. Ini bermakna bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas. (2). Motivasi intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas guru. Ini berarti motivasi intrinsik yang dimiliki guru akan meningkatnya kreativitas. (3). Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi intrinsik. Hal ini mengandung makna bahwa lingkungan kerja memadai akan meningkatkan motivasi intrinsik.

Saran: (1). Untuk Kepala Sekolah agar mampu memberikan dukungan dengan mempermudah guru untuk mengembangkan dan menyalurkan ide-ide baru serta gagasan yang unik melalui pemberian otonomi dan tanggung jawab dalam hal tugas pembelajaran dalam kelas dan mengizinkan guru-guru yang kreatif untuk mengikuti perlombaan guru-guru berprestasi. Serta mempermudah guru-guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar untuk membuka wawasan guru dan kreativitas. (2). Untuk Kepala Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung agar memfasilitasi dan memberikan kesempatan bagi guru-guru mengembangkan ide dan gagasan baru dan menerima ide-ide tersebut apabila bermanfaat bagi kemajuan pendidikan di Kota Bandar Lampung. (3). Untuk menumbuhkan kreativitas guru dari aspek pekerjaan, maka pemerintah daerah, dunia usaha dunia industri sebagai pemangku kepentingan dapat mengikutsertakan guru-guru dalam mengembangkan

kreativitas melalui perlombaan-perlombaan kreativitas dengan hadiah-hadiah yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Neil et. al. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology*. London: Sage Publications Ltd, 2001.
- Armstrong, Michael. *Handbook of Human Resource Management Practice: Tenth Edition*. London: Kogan Page, 2006.
- George, Jennifer M., Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior- Sixth Edition*. New Jersey: Pearson Education, 2012.
- Gie, P3, C1, Ade. "HGN Ke-68, Guru Dituntut Kreatif",
Harry : "Guru Diminta Kreatif dan Inspiratif", <http://www.kupastuntas.co.id/?page=berita&&no=9657> (diakses 16-12-2013)
- Hoyle David, *Automotive Quality Systems Handbook Incorporating ISO/TS 16949:2002) Second Edition*. New York: Elsevier, 2005.
- Kaufman, James C. dan Robert J Sternberg. *The International Handbook of Creativity*. New York: Cambridge University Press, 2006.
- Miner, John B. *Organizational Behavior I. Essential Theories of Motivation and Leadership*. New York: M.E. Sharpe. Inc, 2005.
- Mueller, Max. *The Manager's Guide to Human Resources*. USA: AMACOM, 2009.
- Sabbag Michael, *Developing Exemplary Performance One Person at a Time*. London: Nicholas Brealey Publishing, 2009.
- Shuck, Brand and Carlos Albornoz. *Below the Salary Line: Employee Engagement of Non-Salaried Employee*. USA: Florida University, 2008.
- Sulaiman, " Guru Diminta Kembangkan Metode Mengajar", <http://lampost.co/berita/guru-diminta-kembangkan-metode-mengajar> (diakses pada 15-12-2013).
- Thomas, Kenneth W. *Intrinsic Motivation at Work Building Energy and Commitment*. San Francisco: Berrett Koehler Publisher, Inc, 2000.
- Williams, Chuck. *Management*. USA: South-Western Cengage Learning, 2009.
- Zullighoven, Heinz, *Object-Oriented Construction Handbook Developing Application-Oriented Software with Tools & Materials Approach*. Germany: Elsevier, 2005.