

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI 1 TOMBATU KABUPATEN MINAHASA TENGGARA

Garry O. Sumendap*, Feby K. Kolibu*, Woodford B.S. Joseph*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Karena itu, hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu itu sendiri yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologi yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan orientasi tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian survey analitik dengan pendekatan cross-sectional. Tempat penelitian adalah di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara, Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret- September 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah guru – guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Tombatu sebanyak 39 orang guru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang ada di SMP Negeri 1 Tombatu, yang berjumlah 34 orang guru. Variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Analisis bivariat menggunakan uji chi square ($CI=95\%$, $\alpha=0,05$). Hasil uji statistic antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, dengan nilai $p=0,001$; Hasil uji statistic antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan nilai $p=0,004$. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, serta terdapat hubungan anatara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Motivasi, Kinerja, Guru

ABSTRACT

The teacher is a major factor in the process of education. Therefore, the student learning outcomes are strongly influenced by the performance of teachers. The performance is basically influenced by certain conditions i.e. conditions that comes from within the individual himself who called the individual factors and the condition of the individual who is called circumstantial factors. Individual factors include gender, health, experience and psychology characteristics consisting of motivation, personality and orientation purposes. The purpose of this research is to find out whether there is a relationship between job satisfaction, motivation and performance of teachers in SMP Negeri 1 Tombatu. This research included in the category of analytic survey research with approach cross-sectional. Research is the place in teachers in SMP Negeri 1 Tombatu, Southeast Minahasa Regency, North Sulawesi Province. This research was carried out in March-September 2017. The population in this research is the teacher – teacher who taught in SMP Negeri 1 Tombatu, as many as 39 teachers. The sample in this study are all the teachers are civil servants who are in SMP Negeri 1 Tombatu, totalling 34 teachers. The variables examined, i.e. job satisfaction and motivation of working with teacher performance. Analysis using chi square test bivariat ($CI = 95\%$, $\alpha = 0.05$). The results of statistical tests between job satisfaction with the performance of teachers, with a value of $p = 0.001$; The results of statistical tests between the motivation of working with teacher performance, with a value of $p = 0.004$. The conclusion is there is a connection between the job satisfaction with the performance of teachers, and there is the relationship between motivation of working with the performance of teachers in SMP Negeri 1 Tombatu, Southeast Minahasa Regency.

Key Words: Job Satisfaction, Motivation, Performance, Teacher

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (UU No. 14 Tahun 2005).

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah pada era reformasi ini sangat serius menangani bidang pendidikan, karena dengan menerapkan sistem pendidikan yang baik serta ditunjang pula oleh guru yang bermutu dan profesional diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilandasi oleh semangat keberagaman (Sari F.N, 2009).

Pada dasarnya, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan yaitu guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dalam proses belajar mengajar sehari-hari di sekolah, guru menempati kedudukan yang sangat penting bagi kelancara proses belajar mengajar tanpa mengabaikan faktor-faktor penunjang lainnya. Guru sebagai subjek pendidikan sangatlah menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. (Supardi, 2013)

Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Karena itu, hasil belajar

siswa sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Meskipun fasilitas pendidikan lengkap dan canggih namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, mustahil akan menimbulkan proses belajar mengajar yang maksimal. (Supardi, 2013)

Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu itu sendiri yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologi yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan orientasi tujuan. Sedangkan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi. (Ruky A.S, 2006)

Proses belajar mengajar akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi. Guru yang termotivasi dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara”.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu?

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan

kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu, adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu
2. Untuk mengetahui motivasi guru di SMP Negeri 1 Tombatu
3. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu
4. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Tombatu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan Pendidikan (Sedarmayanti, 2011).

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai (kamus Besar Bahasa Indonesia).

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja (Sedarmayanti, 2011).

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam

melaksanakan tugas pekerjaan, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar (Munandar, 2001).

Motivasi

Kata motivasi atau motif yang berarti tujuan. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dan mempengaruhi seseorang dalam bertindak baik secara positif maupun negatif. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Munandar, 2001).

Dalam hal ini jika motivasi kerja kurang maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja seseorang dapat berupa motivasi proaktif ataupun motivasi reaktif. Pada motivasi proaktif orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai yang dituntut oleh pekerjaannya dan/atau berusaha untuk mencari, menemukan dan/atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk dapat berunjuk kerja yang tinggi. Sebaliknya motivasi yang reaktif cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja.

Kinerja

Kinerja yang diterjemahkan dari kosa-kata bahasa Inggris yaitu performance, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja (Amins, 2012). Kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi dan kedisiplinan. Kedisiplinan dari seseorang akan mempengaruhi kesungguhannya dalam bekerja. Karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawan bekerja secara disiplin. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan (Ruky A.S 2006)

Menurut Sucipto (2014) kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi kerja. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mengacu kepada suatu system yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur dan menilai sifat-sifat yang terkait dengan pekerjaan dan hasil kerja. Dari sudut pandang ergonomic, penilaian ergonomi dapat dilakukan dengan mencermati kondisi keseimbangan tuntutan

tugas, kemampuan dan ketrebatan penampilan pekerja.

Apabila tuntutan tugas lebih besar dari kemampuan, maka akan menghasilkan penampilan yang kurang baik atau kinerja yang rendah, yang dimulai oleh adanya ketidaknyamanan, kelelahan, cedera, rasa sakit dan tidak produktif. Agar kinerja seseorang maksimal, maka harus diusahakan adanya keseimbangan dinamis antara tuntutan tugas dengan keterbatasan dan kemampuan seseorang sehingga tercapai kondisi kerja yang sehat, aman, nyaman, efisien, dan produktif yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas penampilan atau kinerja.

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran (Supardi, 2013). Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, dan waktu serta ketaatannya dalam mematuhi UU Guru dan Dosen agar tidak melanggar hukum dan sesuai etika, dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara, Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret- September 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru – guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Tombatu. Besar sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang ada di SMP Negeri 1 Tombatu. Variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja kerja. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Data yang diperoleh dilakukan analisis deskriptif (analisis univariat) untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian berdasarkan frekuensi dan distribusinya dengan menggunakan program komputer, dan analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi dengan menggunakan uji statistik *Chi Square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Utara dimana jumlah sampel dalam penelitian yaitu 34 guru di SMP Negeri 1 Tombatu, karakteristik responden berdasarkan umur yaitu dibagi dalam 4 kategori umur, distribusi responden berdasarkan umur, sebagian besar responden berumur ≥ 50 tahun (41,18%) sedangkan umur responden antara 40 – 49 tahun yaitu berjumlah 11 orang (32,35%). Berikutnya responden berumur 20 – 29 tahun dan 30 – 39 tahun yaitu masing-masing 5 orang (14,70%) dan 4 orang (11,77%). Umur responden yang paling muda yaitu 27 tahun

dengan jumlah responden 3 orang, sedangakam umur yang paling tua yaitu 58 tahun yaitu berjumlah 3 orang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih dan Suparman (2013) menjelaskan dalam bidang pembelajaran pasca sertifikasi di SMK Negeri 2 Wonosari dimana ditinjau dari umur guru yaitu umur 51 – 55 tahun dengan nilai 96,56% dengan kategori sangat baik dan 40 – 50 tahun dengan nilai 90,83% dengan kategori sangat baik pembelajaran pasca sertifikasi.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin kebanyakan responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 25 orang (73,53%), sedangkan laki-laki berjumlah 9 orang (26,47%). Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yuliani (2006) di Sekolah Menengah Atas Kota Palembang menunjukkan perempuan lebih banyak berprofesi sebagai guru dari pada laki-laki dimana dari 66 responden terdapat 35 orang (53,03%) berjenis kelamin perempuan sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 31 orang (46,97%).

Penelitian yang dilakukan oleh Fadilah, dkk (2013) menunjukkan perempuan yang berprofesi sebagai guru dapat membantu kebutuhan pokok keluarga (kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan dan lainnya). Pekerjaan yang didominasi oleh perempuan salah satunya yaitu guru (Deli, 2013).

Menurut hasil penelitian berdasarkan golongan kerja, sebagian besar responden dengan golongan kerja IV A yaitu 18 orang (52,93%) dan responden dengan golongan kerja III B yaitu berjumlah 8 orang (23,53%)

sedangkan golongan kerja III C dan III D yaitu sama, masing-masing berjumlah 4 orang (11,77%). Kenaikan pangkat guru di Indonesia ditentukan oleh faktor-faktor non-merit (usia, senioritas, lamanya mengajar dan lainnya) ketimbang ditentukan oleh kapasitas dan kinerja guru dalam memberikan pelayanan profesinya. (Suwandi, 2012).

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara

Tabel 1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara

Kepuasan Kerja	Kinerja Guru				Total		p-value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Puas	10	29	4	12	14	41	
Tidak Puas	2	5,9	18	53	20	59	0,001
Jumlah	12	35	22	65	34	100	

Berdasarkan hasil uji *chi-square* dengan tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terdapat hubungan anatara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara, dengan *p-value* 0,001. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2014) menunjukkan hasil pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Magelang.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dellan (2013) di SMA Negeri 2 Kampar terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 40%. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru dapat dikatakan sudah cukup baik meskipun ada sebagian guru yang masih merasakan belum puas namun hal tersebut tidak sampai mengganggu kegiatan belajar mengajar serta produktivitas dalam bekerja. (Herdi,dkk. 2009).

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara

Tabel 2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara

Motivasi Kerja	Kinerja Guru				Total		p-value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	10	29	7	21	17	50	
Rendah	2	5,9	15	44	17	50	0,004
Jumlah	12	35	22	65	34	100	

Berdasarkan hasil uji *chi-square* dengan tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terdapat hubungan anatara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara, dengan *p-value* 0,004. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sihombing (2014) dimana menunjukkan bahwa korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan, Hubungan itu ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi 0,533 dengan koefisien

determinasi (KD) sebesar 0,284 (28,46%). Menurut Mutaqqi (2015), guru merupakan elemen penting di tengah-tengah kehidupan suatu negara, keberadaannya memiliki pengaruh penting yang menjangkau berbagai aspek yang terdapat dalam kehidupan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Agustina dan Sulaiman (2013) dimana terdapat hubungan positif dan signifikan anatar motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Pidie. Menurut Simarmata (2014) Peningkatan motivasi kerja guru perlu dilakukan karena motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja guru sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan anatar kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Terdapat hubungan anatar motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara.

SARAN

1. Guru di SMP Negeri 1 Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara lebih meningkatkan kemampuan dalam mengajar, seperti mengikuti kegiatan kompetensi guru atau pelatihan lain untuk meningkatkan kinerja guru dalam belajar mengajar.
2. Perlu adanya evaluasi kerja dari pihak sekolah ataupun instansi pendidikan di

Minahasa Tenggara untuk melihat kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu.

3. Memberikan *reward* kepada guru untuk memotivasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Tombatu

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, A. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. LaksBang PRESSindo.Yogyakarta
- Dellan, H. F. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kampar*. Riau: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Univeristas Riau.
- Deli, S. A. F. 2013. *7 Profesi Yang Didominasi Wanita*. [Online] tersedia di <http://m.liputan6.com/bisnis/read/610122/7-profesi-yang-didominasi-wanita> diakses 15/12/2015
- Fadilah, F. H., Widodo, J., dan Kartini, T. 2013. *Pendapatan Wanita Yang Berprofesi Sebagai Guru Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Pokok Keluarga (Studi Kasus Pada Guru PNS Wanita di Desa Nogosari Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember Tahun 2013)*. Jember: Universitas Jember
- Hanafi, A., dan Yuliani, I. 2006. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*. Palembang: JMBS Vol. 4, No. 7 Hal. 2-19 (Juni,2006) ISSN 1412-4521
- Herdi, Y., Djonet., Santoso., dan Yasben, M. 2009. *Analisis Faktor-faktor Yang*

- Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Guru.* [Online] tersedia di: <http://repository.unib.ac.id/id/eprint/3621> diakses 15/12/2015
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya. Bandung
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Mutaqqi, F. A. 2015. *Antara Semangat dan Motivasi Guru.* [Online] tersedia di: <http://m.republika.co.id/berita/koran/did-aktika/15/02/16/njur5b40-antara-semangat-dan-motivasi-guru> diakses 15/12/2015
- Ruky, A. S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja.* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sari, F.N. 2009. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kuta Tuha Blangpidie Aceh Barat Daya. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara. (online) diakses Pada Tanggal 17 Februari 2015
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung. Aditama
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru.* Rajawali Pers. Jakarta
- Sucipto, C. D. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja.* Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru.* Rajawali Pers. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen