
HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN MASA KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MANADO**RELATIONSHIP OF EDUCATION AND WORKING PERIOD TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DN LELANG MANADO**

Oleh :

¹**Cheril Gaby**²**Lotje kawet**³**Rita Taroreh**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹cheril_gaby@yahoo.co.id²lotje_kawet52@yahoo.com³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya didalam hal ini mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan kinerja mereka sebaik mungkin. Kinerja merupakan hal yang penting bagi setiap pegawai. Kinerja yang baik akan meningkatkan kemampuan seseorang menjadi lebih baik dalam bekerja. Pendidikan dan masa merupakan satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan masa kerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis data chisquare. sampel yang digunakan 35 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Masa kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memperhatikan faktor pendidikan yang ada dalam standar pegawai yang bekerja. Untuk pemimpin sebaiknya memperhatikan tingkat pendidikan pegawai dengan menempatkan pegawai sesuai standar pendidikan yang dimiliki.

Kata kunci : pendidikan masa kerja kinerja pegawai

Abstrak : Human resource management is very important in terms in terms of making the workforce willing and able to provide their performance as possible. Performance is important for every employee. Good performance will improve a person's ability to be better at work. Education and time is a factor in improving employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of education and years of service in Manado State Property Office (KPKNL). This type of research is quantitative research with analytical analysis technique used is chisquare data analysis. sampel used 35 employees. The results of this study indicate that education is not related to the performance of employees. working period related to employee performance. Companies should pay attention to the educational factors that exist in the standards of employees who work. for leaders should consider the level of employee education by placing employees according to education standars they have.

Keywords: education, working period, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi pada saat ini, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global maupun non global. Pembangunan bangsa Indonesia kedepannya sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu bersaing dan mampu menambah derajat bangsa Indonesia di mata dunia. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar dapat lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai seorang pegawai dapat ditentukan melalui kemampuan mereka yang dilihat dari pendidikan dan masa kerja. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai, dalam hal ini adalah kualitas kinerja pegawai, karena itu pentingnya pendidikan bagi pegawai dan masa kerja.

Suatu perusahaan atau organisasi, kinerja pegawai sering mengalami penurunan, demikian juga halnya yang terjadi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). Penurunan kinerja pegawai dapat terjadi karena tidak adanya pendidikan dan masa kerja pegawai itu sendiri.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui hubungan pendidikan dengan pegawai di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) Manado
2. Mengetahui hubungan Masa Kerja dengan pegawai di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsure manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insane yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan (Mangkunegara dalam Subekhi, 2012).

Pengertian Pendidikan

Makna pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaannya. Dengan demikian, bagaimanapun sederhananya peradaban suatu masyarakat, didalamnya terjadi atau berlangsung suatu proses pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses pengalaman. Karena kehidupan merupakan pertumbuhan, maka pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan adalah proses penyesuaian pada setiap fase dan menambah kecakapan dalam perkembangan seseorang melalui pendidikan (Dewey, 2015).

Pengertian Masa Kerja

Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Menurut Hasibuan masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan (Mar'ati & Sri, 2010).

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Didalam (Sugiyono, 2014) dikatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistic nonparametris.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Jl Bethesda No.8 Lt.3 Manado. Waktu penelitian mulai 6 bulan dimulai dari Februari sampai Juni 2017 .

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan melakukan studi literatur setelah melakukan studi literatur, maka yang dilakukan selanjutnya ialah identifikasi masalah. Bila telah melakukan identifikasi masalah maka bisa dapat merumuskan masalah dan yang terakhir ialah tujuan serta manfaat dalam melakukan penelitian. Selanjutnya yang dilakukan ialah mencari kajian teori dan kajian empiris, dari pengembangan kajian teori dan kajian empiris peneliti bisa mencari hipotesis dari penelitian ini.

Setelah melalui prosedur penelitian hingga pada tahap hipotesis, maka peneliti bisa segera melakukan penelitian (turun lapangan) . Tahap berikutnya ialah peneliti melakukan pengumpulan data. Dalam tahap pengumpulan data ada 2 (dua) bentuk data yaitu data primer dan data sekunder. Bila peneliti telah sampai ditahap pengumpulan data maka, tahap selanjutnya ialah melakukan tahap analisis data. Bila tahap analisis data telah selesai, maka peneliti bisa melakukan tahap yang dimana analisis data memiliki hasil data dan pembahasan. Selanjutnya tahap terakhir adalah tahap penarikan kesimpulan untuk penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono , 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado berjumlah 35 pegawai

Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014) sampel yang digunakan yaitu adalah keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam objek penelitian berjumlah 35 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu:

1. Penelitian Perpustakaan
2. Penelitian Lapangan

Metode Analisis Data

Analisis data Chi Square

Analisis data yang akan diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis chi square. Analisis chisquare disebut juga dengan kai kuadrat. Chi square adalah salah satu jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel, dimana salah satu data kedua variabel adalah nominal (Apabila dari 2 variabel ada 1 variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji chi square dengan menunjuk bahwa harus digunakan uji pada derajat yang terendah) dalam hubungan dengan penelitian, variabel independen (X_1), dan pendidikan (X_2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (y).

Analisis Uji Crosstab

Uji kai kuadrat digunakan untuk menguji dua kelompok data baik variabel independen maupun dependennya berbentuk kategorik atau dapat juga dikatakan sebagai uji proporsi untuk dua peristiwa atau lebih, sehingga datanya bersifat diskrit.

Dasar uji kuadrat itu sendiri adalah membandingkan perbedaan frekuensi hasil observasi (O) dengan frekuensi yang diharapkan (E). Perbedaan tersebut menyakinkan jika harga dari kai kuadrat sama besar dari suatu harga yang ditetapkan pada taraf signifikan tertentu (dari tabel χ^2)

1. Uji χ^2 untuk ada tidaknya hubungan antara dua variabel (Independency test)
2. Uji χ^2 untuk homogenitas antar sub kelompok (homogeneity test).
3. Uji χ^2 untuk bentuk distribusi (Goodness of fit)

Keterbatasan penggunaan uji Kai Kuadrat adalah teknik uji kai kuadrat memakai data yang diskrit dengan pendekatan distribusi kontinu. Dekatnya pendekatan yang dihasilkan tergantung pada ukuran pada berbagai sel dari tabel kontingensi. Untuk menjamin pendekatan yang memadai digunakan aturan dasar "frekuensi harapan tidak boleh terlalu kecil" secara umum dengan ketentuan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Frekuensi Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	3	8.6	8.6	8.6
	5	32	91.4	91.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan SPSS 20 tahun 2017

Tabel 1 menunjukkan semua data yang diambil sebanyak 35 pegawai dengan nilai 4 yaitu 3 pegawai berpengaruh baik sebanyak 8.6%. sedangkan untuk penilai 5 yaitu 32 pegawai kategori sangat baik 91.4%.
Tabel 2 Frekuensi Pendidikan.

Tabel 2 Frekuensi Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	22.9	22.9	22.9
	2	5	14.3	14.3	37.1
	4	6	17.1	17.1	54.3

5	15	42.9	42.9	97.1
6	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Olah Data SPSS 20 tahun 2017

Tabel 2 menunjukkan nilai 1 yaitu 8 pegawai lulusan SMA sebanyak 22.9%. Nilai 2 yaitu 5 pegawai lulusan D1 sebanyak 14.3%. nilai 4 yaitu 6 pegawai lulusan D3 sebanyak 17.1%. Nilai 5 yaitu 15 pegawai lulusan S1 sebanyak 42.9%. Untuk nilai 6 dengan 1 pegawai lulusan S2 sebanyak 2.9% .

Tabel 3 Frekuensi Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	17.1	17.1	17.1
	2	1	2.9	2.9	20.0
	3	12	34.3	34.3	54.3
	4	12	34.3	34.3	88.6
	5	2	5.7	5.7	94.3
	6	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan SPSS 20 tahun 2017

Tabel 3 menunjukkan nilai 1 yaitu 6 pegawai dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 17.1%. Nilai 2 yaitu 1 pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 2.9%. Nilai 3 yaitu 12 pegawai dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 34.3%. Nilai 4 yaitu 12 pegawai dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 34.3%. Nilai 5 yaitu 2 pegawai dengan masa kerja 21-25 tahun sebanyak 5.7%. Nilai 6 yaitu 2 pegawai dengan masa kerja 26-30 tahun sebanyak 5.7%.

Tabel 4 Uji CrossTab Pendidikan dan Kinerja pegawai

		KINERJA PEGAWAI		Total
		4	5	
PENDIDIKAN 1	Count	1	7	8
	% within PENDIDIKAN	12.5%	87.5%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	33.3%	21.9%	22.9%
	% of Total	2.9%	20.0%	22.9%

	Residual	.3	-3	
	Std. Residual	.4	-1	
	Adjusted Residual	.5	-5	
2	Count	0	5	5
	% within PENDIDIKAN	.0%	100.0%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	.0%	15.6%	14.3%
	% of Total	.0%	14.3%	14.3%
	Residual	-.4	.4	
	Std. Residual	-.7	.2	
	Adjusted Residual	-.7	.7	
4	Count	0	6	6
	% within PENDIDIKAN	.0%	100.0%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	.0%	18.8%	17.1%
	% of Total	.0%	17.1%	17.1%
	Residual	-.5	.5	
	Std. Residual	-.7	.2	
	Adjusted Residual	-.8	.8	
5	Count	2	13	15
	% within PENDIDIKAN	13.3%	86.7%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	66.7%	40.6%	42.9%
	% of Total	5.7%	37.1%	42.9%
	Residual	.7	-.7	

	Std. Residual	.6	-2	
	Adjusted Residual	.9	-.9	
6	Count	0	1	1
	% within PENDIDIKAN AN	.0%	100.0%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	.0%	3.1%	2.9%
	% of Total	.0%	2.9%	2.9%
	Residual	.0	.1	
	Std. Residual	-.3	.1	
	Adjusted Residual	-.3	.3	
Total	Count	3	32	35
	% within PENDIDIKAN AN	8.6%	91.4%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : Data olahan SPSS 20 tahun 2017

Tabel 4 menunjukkan dengan nilai 1 count memiliki total sebesar 8 dengan nilai tersebut dapat dilihat nilai pendidikan dan kinerja pegawai sebesar 22.9% untuk nilai 2 count memiliki total sebesar 5 dengan nilai tersebut dapat dilihat nilai pendidikan dan kinerja pegawai sebesar 14.3% nilai count 4 memiliki total sebesar 6 dengan nilai tersebut dapat dilihat pendidikan dan kinerja pegawai sebesar 17.1% nilai count 5 memiliki total sebesar 6 dengan nilai tersebut dapat dilihat pendidikan dan kinerja pegawai sebesar 42.9% dan nilai count 6 memiliki total sebesar 1 dengan nilai tersebut dapat dilihat pendidikan dan kinerja pegawai sebesar 2.9% .dari hasil data tersebut bisa dilihat nilai totalnya sebesar 100.0%.

Tabel 5 Uji CrossTab Masa Kerja dan Kinerja Pegawai

		KINERJA PEGAWAI		
		4	5	Total
MASA KERJA 1	Count	0	6	6
	% within MASA KERJA	.0%	100.0%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	.0%	18.8%	17.1%
	% of Total	.0%	17.1%	17.1%
	Residual	-.5	.5	

	Std. Residual	-7	.2	
	Adjusted Residual	-.8	.8	
2	Count	1	0	1
	% within MASA KERJA	100.0%	.0%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	33.3%	.0%	2.9%
	% of Total	2.9%	.0%	2.9%
	Residual	.9	-.9	
	Std. Residual	3.1	-1.0	
	Adjusted Residual	3.3	-3.3	
3	Count	0	12	12
	% within MASA KERJA	.0%	100.0%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	.0%	37.5%	34.3%
	% of Total	.0%	34.3%	34.3%
	Residual	-1.0	1.0	
	Std. Residual	-1.0	.3	
	Adjusted Residual	-1.3	1.3	
4	Count	1	11	12
	% within MASA KERJA	8.3%	91.7%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	33.3%	34.4%	34.3%
	% of Total	2.9%	31.4%	34.3%
	Residual	.0	.0	
	Std. Residual	.0	.0	
	Adjusted Residual	.0	.0	
5	Count	1	1	2
	% within MASA KERJA	50.0%	50.0%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	33.3%	3.1%	5.7%
	% of Total	2.9%	2.9%	5.7%
	Residual	.8	-.8	
	Std. Residual	2.0	-.6	
	Adjusted Residual	2.2	-2.2	
6	Count	0	2	2
	% within MASA KERJA	.0%	100.0%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	.0%	6.2%	5.7%
	% of Total	.0%	5.7%	5.7%
	Residual	-.2	.2	
	Std. Residual	-.4	.1	
	Adjusted Residual	-.4	.4	

Total	Count	3	32	35
	% within MASA KERJA	8.6%	91.4%	100.0%
	% within KINERJA PEGAWAI	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	8.6%	91.4%	100.0%

Sumber : Data Olahan SPSS 20 tahun 2017

Tabel 5 menunjukkan dengan nilai 1 count memiliki total sebesar 6 dengan nilai tersebut dapat dilihat nilai masa kerja dan kinerja pegawai sebesar 17.1% untuk nilai 2 count memiliki total sebesar 1 dengan nilai tersebut dapat dilihat nilai masa kerja dan kinerja pegawai sebesar 2.9% nilai count 3 memiliki total sebesar 12 dengan nilai tersebut dapat dilihat masa kerja dan kinerja pegawai sebesar 34.3 nilai count 4 memiliki total sebesar 12 dengan nilai tersebut dapat dilihat masa kerja dan kinerja pegawai sebesar 34.3% nilai count 5 memiliki total sebesar 2 dengan nilai tersebut dapat dilihat masa kerja dan kinerja pegawai sebesar 5.7% dan nilai count 6 memiliki total sebesar 2 dengan nilai tersebut dapat dilihat masa kerja dan kinerja pegawai sebesar 5.7% .dari hasil data tersebut bisa dilihat nilai totalnya sebesar 100.0%.

Uji ChiSquare

Dibawah ini akan diuraikan hasil tabel dari Chisquare untuk hasil pengujian penelitian berikut :

Tabel 6 Chi-square Pendidikan dan Kinerja pegawai

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.717 ^a	4	.788
Likelihood Ratio	2.667	4	.615
Linear-by-Linear Association	.025	1	.874
N of Valid Cases	35		

Sumber : Data olahan SPSS 20 tahun 2017

Tabel 6 menunjukkan pearson chi-square memiliki nilai asymp.Sig. sebesar 0.788 dengan df sebesar 4. Untuk nilai likelihood ratio sebesar 0.615 nilai df sebesar 4 dan nilai linear by linear association sebesar 0.874 memiliki nilai df sebesar 1 dengan demikian maka pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor KPKNL Manado.

Tabel 7 Chi-square Masa Kerja dan Kinerja Pegawai

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.923 ^a	5	.005
Likelihood Ratio	10.819	5	.055

Linear-by-Linear Association	.308	1	.579
N of Valid Cases	35		

Sumber : Data olahan SPSS 20 tahun 2017

Tabel 7 menunjukkan pearson chi-square memilikinilai asymp. Siq.Sebesar 0.005 dengan df sebesar 5 dengan nilai Masa Kerja dan kinerja berpengaruh secara signifikan.Untuk nilai likelihood ratio sebsar 0.055 nilaidfsebesar 5 berpengaruh secara signifikan dan nilai linear by linear association sebesar 0.579 memiliki nilai df sebesar 1 dengan demikian maka masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor KPKNL Manado.

Pembahasan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berhubungan terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado. Hal ini dibuktikan sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado .Dalam rumusan masalah diketahui bahwa masa kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai karena semakin lama seseorang bekerja semakin baik kinerja seorang pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan tidak berhubungan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
2. Masa kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka yang dapat di tambahkan saran sebagai berikut :

1. Pendidikan merupakan sarana yang paling penting bagi setiap perusahaan,dalam penelitian ini pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. hal ini berarti perusahaan harus memperhatikan faktor pendidikan yang ada dalam standart pegawai yang bekerja agar dapat disesuaikan dengan pendidikan yang ada.
2. Hasil penelitian ini agar dapat digunakan untuk penulis lainnya dan menjadi acuan bagi pembaca. Dan digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk pendidikan dan masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Dewey , 2015. *Experience and Education*.Aakar Books, New York.

Mangkunegara, 2012.*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka, Jakarta.

Mar'ati, Fudji Sri, 2012. Analisis Efisiensi Pasar Modal Indonesia.*Terapan (JIMAT)*. Bandung.

Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja..* UB Press: Malang.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2014 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta