

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas H.E K, Lucky O.H Dotulong (2015). Analisis disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/result>. Di Akses pada 8 Februari 2016. Hal 44-54.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Utama (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Darmawan, Didit, 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya
- Dessler, G. (1982). Personnel Management (3rd Edition). Reston: Publishing Company. Inc.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Kesatu, Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Fajar, A, Siti, and Heru, Tri (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2012). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Penerbit: Laksana, Jogjakarta
- Hasibuan, Melayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Kaswan, (2011). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Alfabeta, Bandung
- Kowaas, M. P. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Mathis R. dan Jackson J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta

- Gomes, Faustino Cardoso (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Andi Offsed, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat. Yogyakarta
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45-56.
- Rendry Mamahit, 2013. Analisis Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara .*Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 936-945.
- Rivai, H. V. dan Sagala E. J. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Penerbit: Center of Academic Publishing Service. Yogyakarta
- Simamora, Dinillah Arifah (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan. Respositori USU*.
- Triharyanto, H. (2012). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Turere, Nitta, Verra, 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap PeningkatanTenaga kerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian*
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, S. S. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media, Bandung.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Score				
				5	4	3	2	1
1	Pelatihan	1 Pendidikan	Pelatihan yang diberikan mampu menunggang peningkatan kapasitas dan kapabilitas ASN yang terkait dalam melaksanakan tugas di instansi terkait					
		2 Prosedur Sistematis	ASN yang telah mengikuti pelatihan mampu melaksanakan tanggung jawab atau bekerja dengan prosedur sistematis sesuai dengan apa yang telah diajarkan pada saat pelatihan					
		3 Keterampilan Teknis	ASN yang mengikuti pelatihan memiliki peningkatan dalam mengembangkan kreatifitas dan inovasi yang berorientasi pada keterampilan teknis dalam bekerja					
		4 Mempelajari Pengetahuan	ASN yang mengikuti pelatihan mampu mempelajari materi maupun praktek yang di ajarkan pada saat pelatihan					
		5 Mengutamakan praktek dari pada teori	ASN memprakterkkan teori yang telah diajarkan pada saat pelatihan					
2	Disiplin	1 Hadir tepat waktu	ASN disiplin dalam hal waktu kehadiran yang tidak melampaui batas aturan yang berlaku					

		2	Mengutamakan presentase kehadiran	ASN disiplin dalam hal kehadiran dengan persentase di atas standar persentase kehadiran yang telah ditetapkan					
		3	Mentaati ketentuan jam kerja	ASN menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan instansi yang terkait					
		4	Mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif	ASN mampu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif dibandingkan dengan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan tugasnya sebagai ASN					
		5	Keterampilan kerja pada bidang tugasnya	ASN memiliki mampu memecahkan masalah yang terkait dengan bidang tugasnya					
		6	Semangat kerja yang tinggi	ASN memiliki semangat kerja yang tinggi					
		7	Sikap yang baik	ASN mampu memposisikan diri selama berada di lingkungan kerja					
		8	Kreatif dan inovatif dalam berkerja.	ASN mampu memberikan menciptakan kreatifitas dan inovasi dalam melaksanakan tuganya					
3	Kinerja	1	Mampu meningkatkan target pekerjaan.	ASN dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dengan benar sesuai target yang di berikan					
		2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	ASN dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu					

		3	Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	ASN dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menciptakan inovasi baru						
		4	Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	ASN dapat menciptakan kreatifitas untuk menunjang target kinerjanya						
		5	Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.	ASN dapat meminimalisir kesalahan atas output kinerja yang dihasilkan						

Lampiran 2. Akumulasi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	3	4	4	4	4	19
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	3	19
6	5	5	5	5	4	24
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	5	22
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	3	5	20
18	4	4	4	4	5	21
19	3	4	4	4	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	5	4	21
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	3	4	19
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	5	4	4	21
31	4	4	4	5	5	22
32	5	4	5	5	4	23

33	5	5	4	5	3	22
34	5	5	4	5	5	24
35	4	4	4	4	2	18
36	5	4	5	5	3	22
37	5	4	5	4	3	21

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
5	4	3	5	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	4	3	4	4	4	4	4	30
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	4	3	4	4	4	3	4	31
4	4	4	3	4	4	3	4	30
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	3	3	4	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	3	3	3	3	3	29
5	4	4	5	3	4	4	5	34
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	3	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	3	4	3	4	4	31
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	5	5	5	4	4	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	4	5	4	5	33
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	3	38

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	4	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	4	16
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	5	5	3	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24
3	3	3	5	4	18
4	5	5	3	5	22
2	3	5	4	5	19
5	4	4	3	4	20
4	4	5	3	5	21
4	5	4	3	4	20

Lampiran 3. Output Uji Validitas

3.1. Variabel Pelatihan (X1)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.780**	.740**	.732**	.343 ⁺	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.038	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1_2	Pearson Correlation	.780**	1	.686**	.780**	.501**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1_3	Pearson Correlation	.740**	.686**	1	.662**	.321	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.053	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1_4	Pearson Correlation	.732**	.780**	.662**	1	.343 ⁺	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.038	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1_5	Pearson Correlation	.343 ⁺	.501**	.321	.343 ⁺	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.038	.002	.053	.038		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Total_X1	Pearson Correlation	.867**	.906**	.814**	.850**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Pearson Correlation	.780**	1.000**	.686**	.780**	.780**	1	.686**	.780**	.501**
X2_6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.740**	.686**	1.000**	.662**	.740**	.686**	1	.662**	.321
X2_7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.053
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.732**	.780**	.662**	1.000**	.732**	.780**	.662**	1	.343*
X2_8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.038
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.343*	.501**	.321	.343*	.343*	.501**	.321	.343*	1
Total_X2	Sig. (2-tailed)	.038	.002	.053	.038	.038	.002	.053	.038	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Output Uji Reabilitas

4.1. Variabel Pelatihan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	37	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	5

4.2. Variabel Disiplin (X2)

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	37	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	8

Lampiran 5. Output Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.519	.420

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.197	2	3.598	20.416	.000 ^b
	Residual	5.993	34	.176		
	Total	13.189	36			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.663	.602		1.102	.278
	Total_X1	.194	.036	.819	5.365	.000
	Total_X2	-.104	.119	-.133	-.873	.389

a. Dependent Variable: Total_Y