

**PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, PELATIHAN DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL PADA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK DI KOTA
PANGKALPINANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

NAMA : OKTARI SOFYA

NIM : 302 14 11 075

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
2018**



UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Oktari Sofya
Nim : 302 14 11 075
Jurusan : Manajemen
Judul Usulan Penelitian : "Pengaruh Manajemen Perubahan, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang"

Pembimbing Utama

Erwin S.E., M.M., Ph.D
NP.506507013

Pembimbing Pendamping

Dian Prihardini Wibawa S.E., M.M
NIP. 198207222014042002

Balunujuk, 16 Juli 2018

Ketua Jurusan Manajemen



M. Tanggung, S.E., M.Si
NIP. 196306051990031004

PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

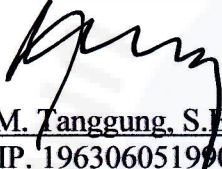
**PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, PELATIHAN DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
DI KOTA PANGKALPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh: Oktari Sofya
Nomor Induk Mahasiswa: 302 14 11 075


Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 03 Juli 2018 dan telah
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Tim Penguji

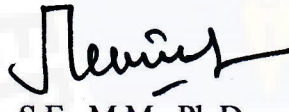
Ketua


M. Tanggung, S.E., M.Si.
NIP. 196306051990031004

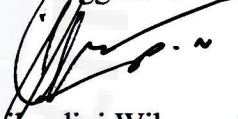
Anggota


Dr. Hamsari, S.E., M.Sc
NP. 506906008

Anggota


Erwin S.E., M.M., Ph.D
NP.506507013

Anggota


Dian Prihardini Wibawa, S.E., M.M
NIP. 198207222014042002

Balunijuk, 16 Juli 2018
Universitas Bangka Belitung
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



Dekan


Dr. Reniati, S.E., M.Si.
NP. 507206007



Ketua Jurusan Manajemen


M. Tanggung, S.E., M.Si.
NIP. 196306051990031004

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Perubahan, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang”**, ini, tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Pangkalpinang, 5 Juni 2018



Oktari Sofya

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- a. “Barang siapa menginginkan soal-soal yang berhubungan dengan dunia, wajiblah ia memiliki ilm; dan barang siapa yang ingin (selamat dan berbahagia) di akhirat, wajiblah ia mengetahui ilmunya pula; dan barang siapa yang menginginkan kedua-duanya, wajiblah ia memiliki ilmu kedua-duanya pula”. (HR. Bukhari dan Muslim).”
- b. “Melakukan sesuatu yang terlalu sulit, karena ini membutuhkan waktu dan usaha yang lebih, percayalah segala sesuatu yang sulit memiliki batas dan sudah ada ketetapan yang membuatnya pasti akan berakhir”.
- c. “Dan barang siapa menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha kea rah itu dengan sungguh-sungguh, sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang yang usahanya dibalas dengan baik (QS. Al-Isra’ (19)).”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada teruntuk:

1. Allah SWT Yang Maha Esa yang telah menciptakan langit dan bumi berserta isinya. Puji dan Syukur atas segala anugrah dan hidayah-Mu atas nikmat kekuatan, kesabaran, ketangguhan dan kesehatan jiwa.
2. Ayahku (Muhammad Muchtar) dan Ibu (Susma) yang tercinta, terima kasih atas semua dukungan, kepercayaan dan pengorbanan baik moral maupun materil serta doa yang engkau panjatkan dengan tulus tanpa pamrih untuk keberhasilan ini. Harapanmu adalah harapanku, cita-citamu adalah cita-citaku, doronganmu adalah demi masa depanku.
3. Dosen-dosenku yang telah menuntun dan memberikan ilmu pengetahuan yang berlimpah tak terhingga harganya kepada penulis selama belajar dan menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung, terkhusus dosen pembimbingku yang tak pernah Lelah dan bersabar dalam membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Ketiga adik tersayangku Fitri, Syilvi Muchtar dan Muhammad Rizqy yang selalu memberiku semangat dan motivasi kepadaku agar cepat menyelesaikan skripsi.
5. Terspesial Muhammad Hidayanto, terima kasih atas semangat, doronganmu dan kasih sayang yang berlimpah dalam menyemangatiku dari keputusanku dalam mengerjakan skripsi hingga akhir.

6. Semua teman-teman kelas Manajemen angkatan 2014 dan seluruh saudara-saudari yang memberikan dukungan, semangat, nasehat serta doanya kepada penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
7. Kepada teman-teman seperjuanganku Paramudita, Naziah dan Ridduansyah, terima kasih atas segala semangat tiada akhir.
8. Kepada wali Yeni Susana selama Penulis berkuliah di Universitas Bangka Belitung, terima kasih telah menjadi keluarga yang membantu dan menyemangati dalam berkuliah hingga saat ini.
9. Kepada seluruh pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pangkalpinang
10. Almamaterku kebanggaanku tercinta, Universitas Bangka Belitung

ABSTRACT

Oktari Sofya, 302.14.11.075. *The Influence of Change Management, Training and Working Facilities on Performance of Civil Servant at the Agency Social Service, Women Empowerment and Child Protection in Pangkalpinang City.*

Social Service, Women Empowerment and Child Protection in Pangkalpinang City is engaged in social welfare, women empowerment and child protection in Pangkalpinang City. The purpose of this study is to know, to describe and to analyze the performance of employees at the Agency of Social Service, Women Empowerment and Child Protection in Pangkalpinang City.

The approach of this research is descriptive analysis with quantitative method. Sample of the research was 37 respondents with saturated sampling as sampling technique. The research variables are Change Management (X1), Training (X2) and Working Facilities (X3) that affect Employee Performance variables (Y). Instrument test used validity and reliability test, data analysis was multiple linear regression analysis, hypothesis testing through T & F test and R2 coefficient determination test.

Test results are as follows: T of test variable (X1) is, t count (3.088) > t table (2.032), variable (X2) is t count (4.418) > t table (2.032), variable (X3) is, t count (3.072) > t table (2.032). so, it can be concluded that all independent variables partially influence (Y). F test results showed F count (16.770) > F table (2.89) with sig. 0.000 < 0,05, then H0 is rejected and Ha accepted. The Results Coefficient of determination (R²), which is equal to 56.8% so it is concluded that the management of change, training and working facilities explain as much as 56.8%. The remaining 43.2% is influenced by other variables outside the research variables.

Keywords: Change Management, Training, Working Facilities and Performance of Employees

ABSTRAK

Oktari Sofya, 302.14.11.075. Pengaruh Manajemen Perubahan, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang bergerak dalam bidang kesejahteraan sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di Kota Pangkalpinang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisa kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang

Pendekatan penelitian ini adalah analisis deskriptif dalam metode kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 37 responden dengan teknik penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Adapun variabel penelitian adalah Manajemen Perubahan (X1), Pelatihan (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t & uji F dan uji koefisien determinasi R².

Hasil pengujian sebagai berikut: Uji t variabel (X1) yakni, t hitung (3,088) > t tabel (2,032), variabel (X2) yakni t hitung (4,418) > t tabel (2,032), variabel (X3) yakni, t hitung (3,072) > t tabel (2,032). Maka disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap (Y). Hasil uji F menunjukkan Fhitung (16,770) > Ftabel (2,89) dengan sig. 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil Koefisien determinasi (R²), yakni sebesar 56,8 % sehingga disimpulkan bahwa manajemen perubahan, pelatihan dan fasilitas kerja menjelaskan sebanyak 56,8 %. Sisanya sebesar 43,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Pertama-tama Penulis ingin mengucapkan Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang tiada hentinya memberikan nikmat, anugrah, berkat dan hidayah-Nya kepada Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Perubahan, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang”, untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Bangka Belitung.

Penyelesaian dalam penelitian ini, tidak terlepas dari bantuan-bantuan dari orang-orang sekitar Penulis yang selalu memberikan dorongan dan semangat kepada Penulis. Maka dari itu, Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Ir. Muh. Yusuf, M.Si, selaku Rektor Universitas Bangka Belitung.
2. Dr. Reniati, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
3. M. Tanggung, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
4. Erwin, S.E., M.M., PhD. sebagai Pembimbing I, yang membantu Penulis menyelesaikan penelitian ini dan memberikan dorongan serta semangat dalam pengerjaan penelitian ini. Meskipun beliau sibuk, beliau selalu meluangkan waktu untuk membimbing Penulis dalam pengerjaan penelitian ini.

5. Dian Prihardini Wibawa, S.E., M.M. sebagai Pembimbing II, yang selalu menyempatkan waktu untuk membimbing Peneliti dalam pengerjaan penelitian ini dan juga selalu sabar dalam membantu Penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung, khususnya jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi Penulis.
7. Keluarga yang selalu menyemangati dan terus memberikan dorongan agar Penulis tidak putus asa dan berupaya cepat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Penulis sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna karena masih banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh Penulis sebagai manusia. Maka dari itu, Penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari teman-teman pembaca untuk membangun ilmu pengetahuan yang lebih baik. Penulis memohon maaf apabila ada kata-kata dalam penelitian ini yang kurang berkenan dihati pembaca. Demikian kata pengantar ini disampaikan oleh Penulis.

Pangkalpinang, 5 Juni 2018

Penulis

Oktari Sofya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Batasan Masalah.....	18
1.4 Tujuan Penelitian.....	19
1.5 Manfaat Penelitian.....	20
1.6 Sistematika Penelitian.....	21
BAB II LANDASAN TEORI.....	23
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	23

2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia.....	24
2.1.3	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2	Manajemen Perubahan	29
2.2.1	Pengertian Manajemen Perubahan	29
2.2.2	Tipologi Manajemen Perubahan	30
2.2.3	Teori Manajemen Perubahan.....	31
2.2.4	Tahapan Manajemen Perubahan	33
2.2.5	Dimensi dan Indikator Manajemen Perubahan	35
2.3	Pelatihan.....	38
2.3.1	Pengertian Pelatihan	38
2.3.2	Metode Pelatihan.....	39
2.3.3	Manfaat Pelatihan.....	41
2.3.4	Jenis-jenis Pelatihan	43
2.3.5	Dimensi dan Indikator Pelatihan	44
2.4	Fasilitas Kerja	46
2.4.1	Pengertian Fasilitas Kerja.....	46
2.4.2	Fungsi Fasilitas Kerja.....	47
2.4.3	Jenis-Jenis Fasilitas Kerja	47
2.4.4	Faktor-Faktor Pertimbangan Fasilitas Kerja	48
2.4.5	Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja.....	52
2.5	Kinerja.....	53
2.5.1	Pengertian Kinerja.....	53
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	54

2.5.3	Standar Kinerja.....	54
2.5.4	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	57
2.6	Penelitian Terdahulu	58
2.7	Kerangka Pemikiran.....	61
2.7.1	Gambaran Manajemen Perubahan, Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai.....	62
2.7.2	Hubungan Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai	63
2.7.3	Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	64
2.7.4	Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65
2.7.5	Hubungan Manajemen Perubahan, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	65
2.8	Hipotesis.....	66
BAB III METODE PENELITIAN		68
3.1	Pendekatan Penelitian	68
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	69
3.3	Sampel	69
3.3.1	Sampel Penelitian.....	69
3.4	Teknik Pengambilan Data	69
3.4.1	Metode Kuesioner	70
3.4.2	Metode Litelatur	70
3.5	Jenis dan Sumber Data	71
3.5.1	Data Primer	71

3.5.2	Data Sekunder	71
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Ukuran Variabel	71
3.7	Teknik Analisis Data	74
3.7.1	Analisis Deskriptif dan Analisis Verifikatif	74
3.7.2	Uji Instrumen Penelitian	76
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	77
3.7.4	Analisis Regresi Linear Berganda	80
3.7.5	Pengujian Hipotesis	81
3.7.6	Analisis Koefisien Determinasi	82
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	84
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	84
4.1.1	Gambaran Umum Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang	84
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pangkalpinang	92
4.1.3	Struktur Organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang	94
4.2	Hasil Penelitian	102
4.2.1	Hasil Karakteristik Responden	102
4.2.2	Hasil Deskriptif Variabel	106
4.3	Hasil Analisis Data	152

4.3.1	Uji Instrumen Penelitian.....	152
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	154
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	160
4.3.4	Pengujian Hipotesis.....	162
4.3.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	165
4.4	Pembahasan.....	165
4.4.1	Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai	165
4.4.2	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.....	167
4.4.3	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	169
4.4.4	Pengaruh Manajemen Perubahan, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	170
BAB V	PENUTUP	173
5.1	Kesimpulan	173
5.2	Saran	176
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang Tahun 2016	3
Tabel I.2	Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang Tahun 2016	5
Tabel I.3	Data Pegawai dengan Status Kepegawaian.....	12
Tabel I.2	Pelatihan yang Pernah diikuti oleh Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang.....	13
Tabel I.3	Data Fasilitas Kerja yang Tersedia di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Pangkalpinang	15
Tabel. II.1	Penelitian Terdahulu.....	58
Tabel III.1	Skala Pengukuran	70
Tabel III.2	Definisi Operasional.....	72
Tabel III.3	Kategori Skala	76
Tabel IV.1.	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	103
Tabel IV.2.	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	104
Tabel IV.3	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	105
Tabel IV.4	Hasil Penelitian Deskriptif Perilaku Manusia dalam Perubahan.....	106

Tabel IV.5	Hasil Penelitian Deskriptif Perilaku Manusia dalam Perubahan	107
Tabel IV.6	Hasil Penelitian Deskriptif Kreatifitas dan Imajinasi Manusia dalam Perubahan Organisasi	108
Tabel IV.7	Hasil Penelitian Deskriptif Kreatifitas dan Imajinasi Manusia dalam Perubahan Organisasi	109
Tabel IV.8	Hasil Penelitian Deskriptif Aktifitas Manusia dalam Organisasi	110
Tabel IV.9	Hasil Penelitian Deskriptif Aktifitas Manusia dalam Organisasi	111
Tabel IV.10	Hasil Penelitian Deskriptif Manusia Pengendali Perubahan Organisasi	112
Tabel IV.11	Hasil Penelitian Deskriptif Manusia Pengendali Perubahan Organisasi	113
Tabel IV.12	Hasil Penelitian Deskriptif Manusia dalam Kesisteman Perubahan Organisasi	114
Tabel IV.13	Hasil Penelitian Deskriptif Manusia dalam Kesisteman Perubahan Organisasi	115
Tabel IV.14	Hasil Penelitian Deskriptif Manusia dan Fenomena Perubahan Organisasi	116
Tabel IV.15	Hasil Penelitian Deskriptif Manusia dan Fenomena Perubahan Organisasi	117

Tabel IV.16	Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Manajemen Perubahan	118
Tabel IV.17	Hasil Penelitian Deskriptif Instruktur	119
Tabel IV.18.	Hasil Penelitian Deskriptif Instruktur	120
Tabel IV.19	Hasil Penelitian Deskriptif Peserta	122
Tabel IV.20	Hasil Penelitian Deskriptif Peserta	122
Tabel IV.21	Hasil Penelitian Deskriptif Materi	123
Tabel IV.22	Hasil Penelitian Deskriptif Materi	124
Tabel IV.23	Hasil Penelitian Deskriptif Materi	125
Tabel IV.24	Hasil Penelitian Deskriptif Metode.....	126
Tabel IV.25	Hasil Penelitian Deskriptif Metode.....	127
Tabel IV.26	Hasil Penelitian Deskriptif Tujuan.....	128
Tabel IV.27	Hasil Penelitian Deskriptif Tujuan.....	129
Tabel IV.28	Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Pelatihan	130
Tabel IV.29	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Alat Kerja.....	131
Tabel IV.30	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Alat Kerja.....	132
Tabel IV.31	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Kelengkapan Kerja	133
Tabel IV.32	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Kelengkapan Kerja	134
Tabel IV.33	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Kelengkapan Kerja	135

Tabel IV.34	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Kelengkapan Kerja	136
Tabel IV.35	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Sosial.....	137
Tabel IV.36	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Sosial.....	138
Tabel IV.37	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Sosial.....	139
Tabel IV.38	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Sosial.....	140
Tabel IV.39	Hasil Penelitian Deskriptif Fasilitas Sosial.....	141
Tabel IV.40	Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Fasilitas Kerja	142
Tabel IV.41	Hasil Penelitian Deskriptif Target	143
Tabel IV.42	Hasil Penelitian Deskriptif Target	144
Tabel IV.43	Hasil Penelitian Deskriptif Kualitas.....	145
Tabel IV.44	Hasil Penelitian Deskriptif Kualitas.....	146
Tabel IV.45	Hasil Penelitian Deskriptif Waktu Penyelesaian	147
Tabel IV.46	Hasil Penelitian Deskriptif Waktu Penyelesaian	148
Tabel IV.47	Hasil Penelitian Deskriptif Taat Asas	149
Tabel IV.48	Hasil Penelitian Deskriptif Taat Asas	150
Tabel IV.49	Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	151
Tabel IV.50	Hasil Total Skor Rata-Rata Nilai Berdasarkan Kriteria.....	152
Tabel IV.51	Hasil Uji Validitas	152
Tabel IV.52	Hasil Uji Reabilitas.....	154

Tabel IV.53	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	156
Tabel IV.54	Hasil Uji Multikolinearitas	158
Tabel IV.55	Hasil Uji Gletzer	160
Tabel IV.56	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	160
Tabel IV.57	Hasil Uji t Statistik	162
Tabel IV.58	Hasil Uji F Statistik	164
Tabel IV.59.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	165



DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1.	Struktur Organisasi Sebelum Terjadi Perubahan.....	11
Gambar I.2.	Struktur Organisasi Sesudah Terjadi Perubahan.....	11
Gambar II.1.	Proses Perubahan Conner	32
Gambar II.2.	Kerangka Pemikiran	61
Gambar IV.1.	Struktur Organisasi	96
Gambar IV.2.	Hasil Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	103
Gambar IV.3.	Hasil Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	104
Gambar IV.4.	Hasil Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	105
Gambar IV.5.	Hasil Uji Normalitas (Histogram)	155
Gambar IV.6.	Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)	156
Gambar IV.7.	Hasil Uji Heterokedastisitas	159

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Dokumentasi
Lampiran	2	Kuesioner Penelitian
Lampiran	3	Data Tabulasi
Lampiran	4	Hasil Karakteristik Responden
Lampiran	5	Deskriptif Statistik
Lampiran	6	Hasil Uji Instrumen
Lampiran	7	Hasil Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi
Lampiran	8	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran	9	Abstract dari UPT Pusat Bahasa
Lampiran	10	Kartu Pembimbing Skripsi
Lampiran	11	Surat Balasan Dari Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pangkalpinang