**ABSTRAK**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 3 Tahun 2012 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bandung Barat, maka kedudukan Kecamatan Cihampelas merupakan unsur pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* dengan pendekatan Deskriptif Analisis, teknik pengumpulan data yang dilakukan, observasi non partisipan, wawancara terstruktur, angket dan penelitian kepustakaan.

Hasil temuan peneliti ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan erat antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya hubungan tersebut dalam pengaruh yang erat. sedangkan faktor lain yang berpengaruh selain Budaya Organisasi yaitu Kepemimpinan, Perilaku Organisasi, dan motivasi. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai teruji.

Hambatan yang dihadapi dalam Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu kurangnya dukungan dari camat kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. pegawai cenderung menunda-nunda pekerjaan. Usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu Camat berusaha lebih memberikan dorongan kepada pegawai dengan komunikasi yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan agar semua pekerjaan bisa terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Saran-saran dari peneliti diantaranya Camat sebaiknya lebih melakukan pendekatan lagi kepada pegawai agar hubungan komunikasi kerjasama antara atasan dan bawahan lebih harmonis dan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Serta sebaiknya mengadakan pertemuan dengan pegawai yang bersifat pendidikan dan pelatihan bagaimana menjadi pegawai yang sukses agar para pegawai termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta kepada Camat sebaiknya meningkatkan pengawasan serta sanksi lebih tegas kepada pegawai yang tidak disiplin.

***ABSTRACT***

*Based on West Bandung District Regulation No. 3 of 2012 concerning the regional Organization of West Bandung regency, then the position of the District Cihampelas is an element that has a regional technical implementation of certain working areas and is led by the Head of the under and responsible to the Regent through the Local Secretary*

*The purpose of research was done to determine the influence of organizational culture on employee performance. The method used in this research is an explanatory survey with descriptive analysis, data collection techniques, non-participant observation, structured interviews, questionnaires and research literature*

*The findings of this research indicate that there are positive influence and close between organizational culture on employee performance. This means in effect that the relationship closely. While other factors that influence organizational culture other than that of leadership, organizational behavior, and motivation. Thus, conceptual hypotheses about organizational culture on employee performance tested.*

*Obstacles encountered in organizational culture on employee performance is the lack of support from the district head to the employee in completing the work. Employees tend to procrastinate. The work done to overcome these obstacles is camat try giving encouragement to employees with clear communication in completing the work so that all work can be completed in accordance with the specified time.*

*Suggestions from researchers including district head should be approached again to the employee so that the relationship of cooperation communication between superiors and subordinates more harmonious and can finish the job on time. And should hold a meeting with the employee who is the education and training of how to be a successful employee for employees motivated in nenyelesaikan work. As well as the district head should improve oversight and tougher sanctions to employees who are not disciplined.*

**RINGKESAN**

Dumasar Aturan Wewengkon Kabupaten Bandung Kulon Nomer 3 Warsih 2012 ngeunaan Organisasi Pakakas Wewengkon Kabupaten Bandung Kulon,mangka kalungguhan Kacamatan Cihampelas mangrupa unsur pelaksana teknis kewilayahan anu ngagaduhan wilayah damel nu tangtu sarta dipingpin ku Camat anu berkedudukan handap sarta tanggel waler ka Bupati ngaliwatan Sekretaris Wewengkon.

 Tujuan panalungtikan anu dipigawe kanggo uninga pangaruh Budaya Organisasi ka Kinerja Pagawe. Padika anu dipake dina panalungtikan ieu teh explanatory survey kalawan pendekatan Deskriptif Analisis,teknik pengumpulan data anu dipigawe,observasi non partisipan,wawancara terstruktur,angket sarta panalungtikan kepustakaan.

 Kenging timuan peneliti ieu menunjukeun yen aya pangaruh anu positip sarta reukeut antawis Budaya Organisasi ka kinerja pagawe. Hartina hubungan kasebat dina pangaruh anu reukeut. sedengkeun faktor sanes anu boga pangaruh jabi Budaya Organisasi yaktos Kapamingpinan,Laku-lampah Organisasi,sarta motivasi. ku kituna,hipotesis konseptual ngeunaan Budaya Organisasi ka Kinerja Pagawe teruji.

Tahanan anu disanghareupan dina Budaya Organisasi ka Kinerja Pagawe yaktos kirang na pangrojong ti camat ka pagawe dina ngabereskeun pagawean. pagawe condong menunda-nunda pagawean. Usaha anu dipigawe kanggo nungkulan tahanan kasebat yaktos Camat usaha langkung mikeun dorongan ka pagawe kalawan komunikasi anu tangtos dina ngabereskeun pagawean supados sadaya pagawean iasa terselesaikan luyu kalawan waktos anu dicindekkeun.

Bongbolongan-bongbolongan ti peneliti diantarana Camat sasaena langkung ngalakukeun pendekatan deui ka pagawe supados hubungan komunikasi kerjasama antawis atasan sarta bawahan langkung harmonis sarta iasa ngabereskeun pagawean pas waktos. Sarta sasaena ngayakeun pasamoan kalawan pagawe anu boga sipat atikan sarta palatihan kumaha barobah kaayaan pagawe anu sukses supados para pagawe termotivasi dina ngabereskeun pagawean. Sarta ka Camat sasaena ngaronjatkeun pengawasan sarta hukuman langkung teges ka pagawe anu henteu disiplin.