**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Kecamatan Karawang Barat, peneliti menemukan permasalahan masihrendahnya kualitas administrasi kependudukan. Hal ini terlihat dari indikator : Daya tangggap (*Responsivess*), yaitu keinginan pegawai untuk membantu masyarakat, memberikan pelayanan dengan tanggap dan memberikan kepastian waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari kurang jelasnya kepastian waktu dari pegawai kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masalah tersebut diduga disebabkan Manusia Berbeda Perilaku. Bahwa para pegawai di Kantor Kecamatan Karawang Barat Kota Karawang memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang berbeda, hal ini dapat dilihat dari Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Kecamatan Karawang Barat Kota Karawang. Contohnya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, pegawai Kecamatan Karawang Barat dalam menyelesaikan pekerjaannya ada yang cepat tanggap dan ada juga yang lambat.**

**Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non pertisipan, wawancara dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik aksidental yang disebarkan kepada 22 responden.**

**Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain: Sumber Daya Manusia (SDM)**

**propesional, hal ini karena para pegawai belum memiliki kemampuan yang merata**

**dalam bekerja sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini juga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan yangditerima oleh masyarakat.**

**Usaha-usaha untuk mengatasinya antara lain: Camat memberikan diklat kepada pegawai yang masih rendah kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diterimanya, agar pegawai memiliki kemampuan yang sejajar dengan yang lainnya.**

**Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukan, bahwa terdapat pengaruh perilaku organisasi yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai, dan bisa dikatakan terdapat**

**pengaruh yang positif. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai perilaku organisasi terhadap Kinerja Pegawai teruji.**

**Saran-saran dari peneliti diantaranya Camat harus lebih selektif lagi dalam**

**menempatkan bawahannya dalam bekerja. Artinya bahwa dalam penempatan pegawaiharus disesuaikan berdasarkan bidang yang dikuasai serta penempatan pegawai harus disesuaikan berdasarkan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki oleh bawahannya.**