# ABSTRAK

**Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman, Pertanahan Pemerintah Kabupaten Bandung diperoleh bahwa pengembangan sumber daya manusianya masih rendah, sehingga menyebabkan prestasi kerjanya masih belum memuaskan, hal ini terlihat dari indikator: Perilaku sebagian para pegawai tidak mencerminkan seseorang aparatur sipil negara, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, perilaku tersebut tidak patut dicontoh, seperti merokok di dalam ruangan pendingin, tidur pada saat jam kantor dan istirahat yang terlalu lama, kurangnya kemampuan dan tidak berkompeten dalam melakukan tugas terlihat dari peneliti saat melakukan observasi, hal ini disebabkan oleh: jarangnya diikutsertakan para pegawai dalam melakukan pendidikan dan pelatihan dan tidak diberikannya penghargaan para pegawai yang berprestasi.**

**Metode yang digunakan adalah metode penelitian assosiatif, teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dan angket yang disebarkan kepada 26 responden, 24 pernyataan menggunakan skala *Likert’s*.**

**Prestasi kerja dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, institusi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai perlu memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karenanya penilaian harus menggambarkan kinerja pegawai.**

**Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki institusi, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas, informasi dalam penilaian kinerja pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya institusi.**

**Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan prestasi kerja meningkat seiring dengan peningkatan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai tersebut. Pemberian latihan dan pendidikan pada sebuah kantor erat hubungannya dengan prestasi kerja, yaitu bagaimana agar para pekerja dapat bekerja dengan baik dan efisien. Penilaian terhadap efektivitas program pengembangan yang dilaksanakan oleh kantor untuk meningkatkan prestasi kerja adalah hal yang sama penting untuk diperhatikan, sebab dengan penilaian ini kantor akan mengetahui lebih luas kekurangan yang ada pada saat pelaksanaan pelatihan.**

**Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket *SPSS*, wawancara dan observasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat diantara kedua variabel dan sikap responden terhadap kedua variabel menunjukkan perhitungan total skor jawaban angket berada pada kategori antara tinggi dan tertinggi, artinya responden memberikan sikap positif terhadap pernyataan angket yang disebar oleh peneliti.**

# RINGKESAN

**Dumasar hasil ulikan nu peneliti lakekeun di Dinas Parumahan, Patempatan, Pertanahan Pamaréntah Kabupatén Bandung nunjukeun yen ngembangkeun SDM na kurang, sahingga ngabalukarkeun kinerja na masih teu nyugemakeun, mangka ditempo ti indikator: paripolah karyawan teu ngagambarkeun kaayaan aparat sipil sanggeus ngalaksanakeun pendidikan jeung pelatihan, kabiasaan anu teu tiasa diconto, kawas haseup rook dina ruangan AC, sare salila jam kantor jeung istirahat panjang teuing, kurangna kapasitas na teu mampuh ngalakukeun tugas bisa ditempo ti peneliti ayeuna dipigawé observasi, éta disababkeun ku : carang kaasup karyawan di ngalakonan atikan jeung latihan jeung teu dibere panghargaan pagawé anu unggul.**

**Metodeu dipaké nyaéta métode panalungtikan assosiatif, téhnik pendataan sarta panalungtikan widang diwangun ti obsérvasi, wawancara, sarta angket anu disebarkeun ka 26 responden, 24 pernyataan maké skala Likert.**

**Kinerja pakasaban ieu dipangaruhan ku rupa-rupa ciri pribadi unggal individu. Dina ngembangkeun kompetitif jeung ngaglobal, lembaga merlukeun pagawé nu prestasina luhur. Dina waktu nu sarua karyawan kudu ménta eupan balik kana kinerja maranéhna salaku panungtun pikeun lampah maranéhanana di hareup, ku kituna, prestasi kudu ngajelaskeun kinerja karyawan.**

**Hasil kinerja pangajen tiasa nunjukkeun naha SDM geus minuhan tungtutan ti lembaga nu dipikahoyong, boh dina segi kualitas sarta kuantitas, informasi dina kinerja pagawe mangrupakeun pantulan tumuwuh atanapi henteu instansi.**

**Kalawan ngembangkeun kamampuan SDM diperkirakeun ningkat kalawan ngaronjatkeun pangaweruh, kaahlian jeung dangong karyawan ieu. Penyediaan latihan jeung atikan dina kantor téh raket patalina jeung pagelaran pakasaban, nu kumaha kitu pagawe tiasa dianggo ogé jeung éfisién. Prestasi tina efektivitas program ngembangkeun dilaksanakeun ku kantor ka jang ningkatkeun kinarya gawé téh sarua penting dicatet, sabab kalayan ieu bakal nyaho kantor leuwih lega dina palaksanaan latihan.**

**Kasimpulan nu peneliti kaluarkeun dumasar kana angket, wawancara sarta observasi nunjukeun yen aya hubungan nutup antara dua variabel sarta sikap responden mun duanana variabel némbongkeun hiji itungan skor total tina waleran kana kuesioner dina kategori antara luhur jeung pangluhurna, nu hartina responden masihan dangong positif arah pernyataan nu disebarkeun ku peneliti.**

# *ABSTRACT*

***Based on the results of research that researcher did in the Office of Housing, Settlement, Land Government Bandung regency obtained that the development of human resources was still low, thus causing its work performance was still not satisfactory, it had seen from the indicator: The behavior of some employees did not reflect a civil state apparatus , After attending education and training, the behavior was not exemplary, such as smoking in a cooling room, sleeping during office hours and too long breaks, lack of ability and not competent in performing tasks seen from researcher during observation, these was caused by: Rarely include employees in conducting education and training and not awarding employees with achievement.***

***The method used is assosiative research method, data collection technique and field research consisting of observation, interview, and questionnaire distributed to 26 respondents, 24 statements using Likert's scale.***

***Work performance was influenced by the various personal traits of each individual. In a competitive and globalized development, institutions require high performing employees. At the same time employees need to require feedback on their performance as a guide for their actions in the future, therefore assessment should reflect employee performance.***

***Performance appraisal results can indicate whether human resources had met the demands of the desired institution, both in terms of quality and quantity, information in the assessment of employee performance was a reflection of the development or not the institution.***

***With the development of human resources was expected to increase work performance along with the improvement of knowledge, skills, and attitudes of these employees. Giving training and education in an office is closely related to work performance, that was how to make the workers work well and efficiently. Assessment of the effectiveness of development programs undertaken by the office to improve work performance is equally important to note, because with this assessment the office will know more extensively the existing shortcomings of the training.***

***The conclusion that researcher can put forward based on SPSS questionnaire results, interviews and observations show that there is a close relationship between the two variables and attitudes of respondents to both variables shows the calculation of total answers score questionnaire is in the category between high and high, meaning respondents give a positive attitude to the statement questionnaires distributed by researcher.***